



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS: GURU SMP NURUL IKHLAS KABUPATEN TANAH
DATAR)**

SKRIPSI



**SILVIA MARDIANA
06152009**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2011**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, Dekan Fakultas Ekonomi, Ketua Jurusan Manajemen, dan pembimbing Skripsi menyatakan bahwa :

Nama : SILVIA MARDIANA
No. BP : 06 152 009
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Jalur : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar)

Telah diuji dan disetujui dalam ujian seminar hasil Jurusan Manajemen yang diadakan tanggal 2 Agustus 2011 dan dinyatakan lulus sesuai dengan prosedur, ketentuan serta kelaziman yang berlaku.

Padang, 2 Agustus 2011
Pembimbing



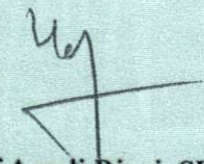
DR. Rahmi Fahmi, SE. MBA
NIP : 196907101994032005

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Prof.Dr. H. Syafruddin Karimi, SE.MA
NIP : 195410091980121001



Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP : 197102211997011001

Bismillahirrahmanirrahim.....

Syukurku tak terhingga kupersembahkan kepada - Mu ya Allah, berkat Rahmat dan Karunia - Mu akhirnya sebuah perjalanan yang bertabur rintangan dan hambatan selama ini dapat terselesaikan, namun perjalanan hidup tak pernah usai, langkahku baru sampai disini akan tetapi jalan masih panjang membentang yang harus aku jalani, aku harus melangkah lagi.....

Dengan segenap ketulusan dan do'a ku persembahkan karya kecil ku ini kepada kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Ridwan dan Ibunda Ermanwati atas semua limpahan do'a, kasih sayang, kesabaran, semangat dan pengorbanan yang tak terhingga padaku. Do'a dan restu mu selalu ku harapkan, aku bangga padamu..

My lovely sister & brother's Silvia Erwanti, tiadayat Erwanto dan Taufik Erwanto (berkat do'a akhirnya uncu wisuda juga ~), dan buat Bunda, Chacha, dezk Arsyad, B'Arman, K'ila dan dezk Andra (terimakasih telah menambah warna ke dalam keluarga kami), dan untuk semua keluarga besarku terimakasih atas curahan kasih sayang, dukungan moril dan materil yang tak terhingga, I love all..


Juga..

Seseorang yang teramat berarti bagi ku, yang telah mencurahkan segenap waktu, tenaga, perhatian dan kasih sayangnya. ttanya ucapan tulus yang dapat memberikan "thank's + all", wish our dream come true, amiiii.....

Buat saudara ku sapaananggungan di kostan paril : Ifa, Mery Jane, Sheren, lisnik, icha, weni, muti dan lain-lain (rajinz belajar na yach biar cepet selesi kul na..), Amexs, ipit, ie-ie (alhamdulillah yach akhirnya gt sama2 wisuda....), dan juga buat K3 dan adek2 kos yang sudah bekerja di luar sana..... terimakasih atas do'a, dukungan dan kebersamaannya selama ini....

Dan khususnya buat teman-teman yang selalu ada dan siap membantu.. Beby, Ida, Ory, b'david, b'icub, dan ella (akhirnya SE. juga.. ~) jalan kita masih panjang, mari kita berjuang bersama-sama..

Dan juga mail, b'arif, b'joe terimakasih telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini..

	No. Alumni Universitas :	Silvia Mardiana	No. Alumni Fakultas :
	a) Tempat/tgl lahir : Padang Panjang / 8 Maret 1988 b) Nama Orang Tua : Ridwan dan Erminawati c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No.BP : 06 152 009 f) Tgl lulus : 2 Agustus 2011 g) Predikat lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 2.84 i) Lama Studi : 4 tahun 11 bulan j) Alamat Orang Tua : Jl. Pahlawan Kerja GG. Damai 1 RT 003/RW 002 Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau		

**Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Guru SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah datar)**

Skripsi S1 Oleh: Silvia Mardiana
Pembimbing : Dr. Rahmi Fahmi SE. MBA

ABSTRAK

Dalam organisasi modern, motivasi dan pelatihan menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas dalam menghadapi persaingan kedepan, dan ada kaitan kuat antara semua sisi sistem pelatihan dan peningkatan dari kinerja karyawan. Peningkatan akan kinerja guru melalui pemberian motivasi dan pelatihan, merupakan salah satu cara yang dilakukan terhadap guru agar perolehan nilai NEM rata-rata yang diperoleh siswa meningkat setiap tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian dengan skala likert dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS.16.0 *for windows*. Analisis data menggunakan metode *Multiple Regresion* (Regresi linear berganda). Dari hasil uji yang dilakukan menunjukan seluruh faktor yang di uji berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi pada manajemen sekolah untuk dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi guru dalam proses belajar mengajar pada sekolah tersebut.

keywords: motivasi, pelatihan, kinerja karyawan

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 2 Agustus 2011.
Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1	2	3
Nama Terang	Dr. Rahmi Fahmi, SE. MBA	Dra. Meilini Malik, MM	Dra. Laura Syahrul, MBA

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen : Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip. 197102211997011001


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
No. Alumni Fakultas :	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas :	Nama	Tanda Tangan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur ke-Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas segala daya upaya dan segenap kemampuan, Penulis dapat menyelesaikan penulisan dan penyusunan skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA GURU SMP NURUL IKHLAS KABUPATEN TANAH DATAR)"**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang. Penulis menyadari tanpa adanya dukungan dan bantuan berbagai pihak, skripsi ini mungkin tidak dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Andalas
2. Dr. H. Syafruddin Karimi, SE. MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan sekaligus kepada Bapak Pembantu Dekan I, II, dan III Universitas Andalas Padang.
3. DR. Harif Amali Rivai, SE. M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Andalas. Dr. Vera Pujani, SE. MM. Tech selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas Padang. Hendra Lukito, SE. MM selaku ketua program studi.
4. Dr. Rahmi Fahmi, SE. MBA, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bantuan, arahan dan masukan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini. Dra. Meilini Malik, MM dan Dra. Laura Syahrul, MBA selaku penguji pada seminar hasil skripsi.

5. Sari Lenggogeni, SE. MM selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasehat dan arahan selama perkuliahan dan seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Karyawan dan karyawanati tata usaha dan perpustakaan Jurusan manajemen yang telah banyak memberikan bantuan untuk kelancaran studi penulis.
7. Ayahanda Ridwan dan Ibunda tercinta Erminawati yang telah memberikan kasih sayang, doa serta nasehat dan didikannya yang akan selalu tertanam dihati ananda.
8. Semua angkatan manajemen 03, 04, 05 serta rekan-rekan angkatan 07, 08, dan 09 khusus nya angkatan 06 yang senasib dan seperjuangan.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian dan skripsi ini.

Tiada yang dapat penulis persembahkan kepada beliau selain do'a, semoga amal dan jasa baik beliau mendapatkan imbalan dari Allah. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karna kesempurnaan berasal dari-Nya, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Smoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Padang,2011

Hormat Penulis

SILVIA MARDIANA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup	8
1.6. Sistematika Penulisan	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.3. Teknik Menentukan Standar Ukuran dan Mengukur Kinerja	15
2.2. Motivasi Kerja	18
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	18
2.2.2. Teknik Motivasi	19
2.2.3. Teori Motivasi Kerja	20
2.2.4. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan	25
2.2.5. Elemen-elemen Pembentuk Motivasi Kerja	26
2.3. Pelatihan	27
2.3.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	27
2.3.2. Tujuan Pendidikan dan latihan karyawan	28
2.3.3. Proses Pendidikan dan Latihan Karyawan	29

2.3.4. Evaluasi Program Pendidikan dan Latihan	31
2.3.5. Metode Pelatihan	35
2.4. Tinjauan Penelitian Terdahulu	37
2.5. Hipotesa	38
2.6. Model Penelitian	39

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	40
3.2. Populasi	40
3.3. Sumber Data	40
3.4. Teknik Pengumpulan Data	41
3.5. Variabel Penelitian	41
3.6. Definisi Operasional Variabel	
3.6.1 Motivasi Kerja	42
3.6.2 Pelatihan	42
3.6.3 Kinerja Karyawan	42
3.7. Teknik Analisa Data	47
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.7.2. Uji Statistik	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden	
4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.2 Responden Berdasarkan Kelompok Usia	49
4.1.3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan	49
4.1.4 Responden Berdasarkan Jumlah Anak yang Dimiliki	50
4.1.5 Responden Berdasarkan Masa Tugas	50
4.1.6 Responden Berdasarkan Bidang Studi yang Diajarkan	51
4.1.7 Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Pelatihan	52
4.1.8 Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Diikuti	52

4.2. Analisis Data	
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.2.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Motivasi	54
4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pelatihan	56
4.2.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja	57
4.2.5. Pengujian dengan Analisa Regresi Linear Berganda	58
4.3. Pembahasan	
4.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	62
4.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	67
4.3.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	72
4.3.4. Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pendukung	73
4.3.5. Analisis Uji Hipotesa	73
4.4. Implikasi	75

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	77
5.2. Keterbatasan Penelitian dan Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	NEM Rata-rata Kelulusan Per Tahun Pelajaran	4
Tabel 1.2	Pelatihan yang Pernah Diadakan	5
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2.	Responden Berdasarkan Kelompok Usia	49
Tabel 4.3.	Responden Berdasarkan Status Pernikahan	49
Tabel 4.4.	Responden Berdasarkan Jumlah Anak yang dimiliki	50
Tabel 4.5.	Responden Berdasarkan Masa Tugas	51
Tabel 4.6.	Responden Berdasarkan Bidang Studi Yang Diajarkan	51
Tabel 4.7.	Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Pelatihan	52
Tabel 4.8.	Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Diikuti	53
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi	55
Tabel 4.10.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi	55
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan	56
Tabel 4.12.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pelatihan	56
Tabel 4.13.	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja	57
Tabel 4.14.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja	57
Tabel 4.15.	Hasil Uji Regresi	58
Tabel 4.16.	Hasil Uji Regresi Variabel Independent	59
Tabel 4.17.	Ringkasan Pengujian Hipotesis	62
Tabel 4.18.	Analisis Hasil Survey Variable Motivasi	62
Tabel 4.19.	Analisis Hasil Survey Variabel Pelatihan	67
Tabel 4.20.	Analisis Hasil Survey Variable Kinerja	72
Tabel 4.21.	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pendukung	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Model Penelitian	39
------------	------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Gambaran Umum SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar
LAMPIRAN II	Kuesioner
LAMPIRAN III	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
LAMPIRAN IV	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan suatu organisasi (perusahaan) adalah untuk dapat menjaga kelangsungan hidup organisasi, melakukan pertumbuhan serta dapat meningkatkan profitabilitas dari waktu ke waktu dimana ketiganya adalah pedoman menuju arah strategis semua organisasi bisnis. Semakin derasnya arus teknologi dan informasi, menuntut setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut dalam persaingan global. Salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dalam bisnis global ini adalah dengan mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk dan meningkatkan kemampuan untuk memberi respon terhadap berbagai kebutuhan pelanggan. Dengan demikian, agar perusahaan dapat mengelola usahanya dengan efektif dan efisien membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Memotivasi karyawan merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian

motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 1995). Motivasi dapat ditujukan kepada karyawan atau berada diantara karyawan. Karyawan mempunyai tingkat motivasi yang tinggi ketika mereka merasa manajemen peduli akan kesejahteraan mereka, ketika mereka terlibat dalam proses manajemen, dan ketika lingkungan manajemen pekerja positif. Pengawasan melumpuhkan motivasi ketika keterlibatan menciptakan lingkungan yang lebih produktif. Jika pekerja merasa diperlakukan secara adil dan dihormati, sikap ini akan menuntun perilaku kearah yang positif. Agar termotivasi, mereka harus semangat dan menyenangkan pekerjaannya. Aktivitas yang dapat meningkatkan minat pekerja termasuk keikutsertaan dalam kepanitiaan, dorongan dalam mengupayakan tugas, program pelatihan, kesempatan pendidikan keluar, laporan berkala, pertandingan, dan pesan berisi ucapan selamat dari manajemen (Kennish dalam Kamery, 2004).

Merekrut dan memilih karyawan yang berpotensi tidaklah menjamin karyawan akan bekerja secara efektif. Hal itu bisa terjadi karena kurangnya pengetahuan dan informasi mereka akan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Untuk itu perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan guna memberikan pengetahuan pada karyawannya akan apa-apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian untuk menciptakan dan mendapatkan kinerja yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya.

Menurut Stoner dalam bukunya *Management* (1986), menyatakan bahwa *sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia, yaitu orang-orang yang mengisi organisasi dengan pekerjaan, bakat, kreatifitas dan semangat kerja.*

Tanpa adanya usaha-usaha untuk mengembangkan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan baik dalam segi pengetahuan, karir maupun kemampuan maka kinerja karyawan akan mengalami stagnasi atau berjalan di tempat dan tidak mengalami kemajuan sehingga perusahaan juga akan sulit mencapai tujuannya.

Seperti yang diungkapkan oleh Taylor, Bapak scientific Management bahwa: *Pendidikan dan latihan merupakan salah satu usaha untuk menambah keterampilan karyawan dengan cara memilih pekerja yang terbaik untuk setiap pekerjaan.*

SMP Nurul Ikhlas adalah salah satu lembaga pendidikan yang merupakan agen perubahan yang sangat penting baik kualitas maupun kuantitas, terutama sekali

untuk menciptakan manusia yang Qur'ani yaitu beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak dan berbudi pekerti yang luhur.

Berikut ini adalah data mengenai NEM rata-rata kelulusan siswa SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar lima tahun terakhir:

Tabel 1.1

NEM Rata-rata Kelulusan Per Tahun Pelajaran

MATA PELAJARAN		NEM rata-rata Kelulusan Per Tahun Pelajaran				ket
		2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	
UJIAN NASIONAL	B. Indonesia	7,78	7,24	7,46	7,06	
	B. Inggris	8,01	7,56	7,48	7,03	
	Matematika	8,72	7,51	8,12	7,66	
	IPA	-	7,09	7,04	7,29	
Rata-rata		8,17	7,35	7,53	7,26	
UJIAN SEKOLAH	Pend. Agama	7,70	7,65	7,66	7,42	
	PPKN	7,48	6,44	6,79	7,15	
	IPA	6,88	-	-	-	
	IPS	7,12	6,46	6,50	6,58	
	Kertakes	6,90	6,36	7,27	7,32	
	Penjaskes	7,76	8,00	7,97	7,40	
	TIK	-	6,86	7,28	7,60	
	B. Arab	8,48	6,31	6,66	7,68	
Rata-rata		7,53	6,87	7,16	7,31	

Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa adanya kecendrungan penurunan NEM rata-rata kelulusan yang diperoleh oleh siswa SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar pada tahun 2007-2008. Peningkatan akan kinerja guru melalui pemberian motivasi dan pelatihan, merupakan salah satu cara yang dilakukan pihak SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar terhadap guru agar perolehan nilai NEM rata-rata yang diperoleh siswa meningkat setiap tahunnya.

Berikut ini merupakan pelatihan-pelatihan yang pernah diadakan oleh SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar :

Tabel 1.2
Pelatihan yang pernah diadakan

no	Nama pelatihan	Tujuan pelatihan	narasumber
1	Workshop KTSP	Guru bisa membuat silabus dan program pengajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala kurikulum SLTP/SMP Kabupaten Tanah Datar - Wakil kepala kurikulum SMP Nurul Ikhlas
2	PAKEM	Agar tercipta suasana Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan	<ul style="list-style-type: none"> - Supratman (dosen STAIN) - Supriyadi (dosen UNP)
3	Workshop profesional guru	Supaya guru lebih profesional dalam bidang studinya masing-masing	<ul style="list-style-type: none"> - Prof. Prayitno (dosen UNP)
4	Pelatihan komputer	Guru bisa mengoperasikan komputer dengan baik khususnya guru bidang studi TIK	
5	Pelatihan pembimbing olympiade	Guru bisa memacu semangat siswa untuk berkompetisi dengan sekolah lain	

Sumber : data SMP Nurul Ikhlas

Pengetahuan pekerjaan yang diperoleh dari sebuah proses pelatihan yang memiliki kinerja baik secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga pengetahuan kerja yang diperoleh pada pelatihan mempengaruhi pengetahuan kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya kinerja karyawan sangat dipengaruhi kemampuan karyawan setelah mengikuti pelatihan yang diikuti sebelumnya.

Organisasi bisa membeli karyawan yang trampil dengan menyewa, atau bisa mengembangkan keterampilan melalui aktifitas pelatihan. Berfokus pada sistem pelatihan yang disesuaikan dengan strategik yang mengembangkan dan mempertahankan posisi kompetitif organisasi dalam bidangnya. Secara tradisional, sistem pelatihan didelegasikan pada peran dukungan yang ditentukan secara sempit, dimana individual dilatih dalam efisiensi berbasis pekerjaan masa kini atau memprediksi pengetahuan dan kebutuhan keterampilan. Beberapa organisasi memandang karyawan yang memiliki keterampilan sebagai sumber utama keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Dalam organisasi modern, pelatihan menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas dalam menghadapi persaingan kedepan, dan ada kaitan kuat antara semua sisi sistem pelatihan dan proses kepemimpinan strategik. Kesiapan dan fleksibilitas dicapai melalui supervisor/pengawas, manajemen, dan pelatihan (Olian dan Durham, 1996, p.20-21). Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui sebuah penelitian yang berjudul:

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA GURU SMP NURUL IKHLAS KABUPATEN TANAH DATAR)

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah datar.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah datar.
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar.

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah datar.

I.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat seperti di bawah ini:

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat di bangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu organisasi (perusahaan).

2. Bagi Organisasi

- a. Memberi informasi pada organisasi sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja dan mencapai efektifitas organisasi yang diharapkan, serta menjadi inspirasi untuk memberikan motivasi terhadap guru.
- b. Memberikan pengetahuan sejauh mana program pendidikan dan latihan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan pembanding bagi peneliti selanjutnya dan dapat digunakan sebagai bahan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini nantinya lebih terfokus dan terarah sesuai dengan judul, maka dalam penelitian ini hanya membahas hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan yakni pada hubungan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum, pembahasan dari penelitian yang akan dilakukan ini terdiri dari lima bab dengan sistematika sebagai berikut :

- BAB I Merupakan bab pendahuluan yang didalamnya terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan serta sistematika pembahasan.
- BAB II Bab ini merupakan landasan teori yang menjelaskan tentang konsep motivasi kerja, konsep pelatihan dan konsep kinerja karyawan.
- BAB III Pada bab tiga ini menjelaskan tentang metode penelitian yang akan digunakan untuk menganalisa masalah. Bab ini berisi penjelasan mengenai data yang digunakan yaitu jenis data, definisi operasi variabel, metode pengumpulan data.
- BAB IV Analisa dan pembahasan atribut dengan mengolah data yang diperoleh dari questioner.
- BAB V Bab penutup yang terdiri dari simpulan hasil analisa dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 KINERJA KARYAWAN

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Prawira Sentono (1999 : 2) kinerja atau performance adalah:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dalam kamus Indonesia (1995 : 503) kinerja adalah:

Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemauan kerja. Kinerja merupakan manifestasi dari hasil kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing individu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sehingga hasil kerja yang ditujukan oleh hasil output yang dikeluarkan oleh lembaga-lembaga organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memahami dan menafsirkan tugas, sehingga dalam bekerja ia mencapai hasil yang optimal. Keberhasilan secara maksimal dan optimal diperlukan karena menyangkut efisiensi dan efektifitas yang mengarah pada produktifitas perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang

mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Kelompok variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990) terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Columbia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi.

Menurut Mitchell dalam Timpe (1999), motivasi bersifat individual, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat. Mengingat sifatnya ini, untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para manajer untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para pegawai untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktek kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2006:16) dalam Wahyudin (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2000:67) merumuskan bahwa:

- **Human Performance = Ability + motivation**
- **Motivation = Attitude + Situation**
- **Ability = Knowledge + Skill**

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Reality (knowledge + skill)

2. Faktor Motivasi

David C Mc.Clelland (1987) yang dikutip Mangkunegara (2000 : 68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja.

Berdasarkan teori kinerja yang telah di uraikan di atas maka dalam hal ini kinerja difokuskan pada kemampuan (ability), pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan pelatihan.

Untuk mencapai kinerja yang disebutkan di atas, jelas menuntut adanya wawasan pengetahuan dan keterampilan yang memadai tentang program kerja yang menyeluruh. Dengan demikian kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembankan kepadanya.

2.1.3 Teknik Menentukan Standar Ukuran dan Mengukur Kinerja

Kinerja yang akan diukur adalah kinerja orang-orang yang bekerja dalam unit-unit perusahaan. Karena merekalah yang bekerja di dalamnya. Mereka salah satu sumberdaya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja perusahaan, sehingga kinerja para pelaku perusahaan harus dinilai. Oleh karena itu pihak manajemen harus menentukan standar ukuranya terlebih dahulu, menurut Prawirisentono (1999:187) cara menentukan standar ukuranya adalah:

1. Menentukan sistem dan ukuran nilai standar.
2. Pelaksanaan dan pengawasan standar kinerja.
3. Ukuran kinerja perorangan.

Cara sederhana untuk menilai kinerja perorangan yakni :

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan (kapasitas)} + \text{Motivasi}$$

Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki.

Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman.

Menurut Dessler (2000 : 5) metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian grafik, yaitu skala yang mendaftarkan sejumlah ciri dan kisaran kinerja untuk masing-masingnya. Karyawan kemudian dinilai dengan mengidentifikasi, skor yang paling baik menggambarkan tingkat kinerja untuk masing-masing ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi, yaitu dengan cara membuat peringkat dari yang terbaik ke yang terjelek berdasarkan ciri tertentu.
3. Metode Perbandingan Berpasangan yaitu, memeringkatkan karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana karyawan yang paling baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa, yaitu serupa dengan peringkat pada sebuah kurva, persentase yang sudah ditentukan dari peserta penilaian di tempatkan dalam berbagai kategori kinerja.

5. Metode Insiden Kritis, Yaitu membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Skala Penilaian Berjangkarkan, yaitu suatu metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kapasitas dengan berjangkarkan skala berdasarkan kuantitas pada contoh-contoh naratif spesifik dari kinerja yang baik dan kinerja yang jelek.
7. Metode Manajemen Sasaran (MBO), yaitu meliputi tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing karyawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai.

Sedangkan menurut Herfina (2003) kinerja karyawan dapat diukur melalui 5 pertanyaan dengan indikatornya sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

- Biasanya tidak menyelesaikan beban kerja sebagaimana ditugaskan
- Sering menyelesaikan sebagian tugas, tugas-tugas lain harus dibantu
- Menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan
- Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang lain
- Menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya

b. Ketepatan waktu penyelesaian tugas

- tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktunya
- sering terlambat menyelesaikan tugas

- menyelesaikan tugas pada waktunya
 - biasanya menyelesaikan tugas sebelum batas waktu
 - selalu menyelesaikan semua tugas sebelum jangka waktu
- c. kehadiran dan ketepatan waktu
- butuh waktu lebih lama atau lebih sering istirahat daripada kebanyakan orang lain
 - mempunyai kebiasaan terlambat atau absen
 - biasanya memastikan bahwa istirahat tidak menyebabkan ketidaknyamanan
 - Biasanya tidak terlambat atau absen
 - Menganggap penting memikul tugas dan waktu
 - Sangat sadar atas kehadiran dan ketepatan
- d. Tanggung jawab
- Biasanya memikul tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas
 - Kadang-kadang enggan mengemban tanggungjawab yang didelegasikan
 - Menerima atau memikul tugas yang didelegasikan dengan suka cita
 - Menerima tanggung jawab tambahan
 - Orang kreatif yang mencari cara-cara yang lebih efektif untuk mencapai hasil atau mencari tanggung jawab tambahan
- e. Kerjasama dengan yang lain
- Mempunyai kesulitan bekerjasama dengan orang lain, biasanya bersedia melaksanakan tugas, dan jarang membantu orang lain.
 - Kadang-kadang mempunyai kesulitan untuk bekerjasama dengan orang lain dan sering mengeluh ketika diberi tugas
 - Biasanya setuju dan patuh, umumnya memberikan bantuan bila diperlukan
 - Bekerjasama dengan baik dengan orang lain, menyambut penugasan, dan cepat menawarkan bantuan.

- Pekerja tim yang bagus, selalu membantu orang lain dan secara kontiniu mendorong kerjasama dengan memberi contoh yang sangat bagus.

2.2 MOTIVASI KERJA

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

- (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit proquo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas",
- (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis,
- (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia,
- (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Konsep motivasi sering kali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan pelatihan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang dalam proses pelatihan yang berkualitas. Lebih lanjut motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Pullins,dkk.(2000) dalam Glorinto (2005).

2.2.2 Teknik Motivasi

Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

- (1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

(2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.2.3 Teori Motivasi Kerja

Teori yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu:

1. Teori Hirarkhi Kebutuhan (Need Heirarchi Theory)

Marslow (Mangkunegara, 2007:94) menyatakan bahwa kebutuhan manusia mengandung unsur bertingkat atau memiliki tingkat, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri . yaitu kebutuhan untuk menggunakan skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dari beberapa urutan kebutuhan manusia tersebut di atas apabila kebutuhan yang paling dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan dan kebutuhan yang lain akan menjadi kurang dominant atau pada hierarkhi yang rendah.

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland (1961) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung berani mengambil resiko . Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih baik.
- b. *Need For affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

- c. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2. Teori Dua Faktor (*Motivator-Hygiene Theory*)

Teori dua factor dari herztberg berusaha mencari sebab-sebab adanya rasa puas dan rasa tidak puas dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab tersebut, maka akan diusahakan untuk dapat diciptakan kepuasan sehingga para pekerja dapat terdorong atau termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Teori ini memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang disebut faktor pemuas (*satisfier factor*). Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pekerja terhadap hasil pekerjaannya dan kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan, telah mengerjakan yang cukup penting serta rasa tanggung jawab. Dipihak lain pada diri pekerja juga rasa ketidak puasan yang disebut factor kesehatan (*hygiene factor*). Hygiene faktor berupa pengaruh lingkungan kerja, yaitu antara lain berupa hubungan dengan supervisor, hubungan dengan teman kerja, rasa tidak aman dalam bekerja, kondisi kerja, status pekerjaan atau jabatan, serta gaji yang cukup. Tersedianya faktor kesehatan berarti terciptanya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental (Gitosudarmo, 1986).

Kedua faktor yaitu *satisfier factor* dan *hygiene factor* harus tersedia atau disediakan oleh manajer sehingga terjadi dorongan untuk bekerja bersama secara efektif dan efisien. Implikasi teori ini bahwa seorang pekerja mempunyai dorongan untuk berkarya tidak sekedar mencari nafkah akan tetapi sebagai

wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya, bagaimanapun kebutuhan itu dikategorikan (Siagian, 1995).

3. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan (*Expectancy Theory*) dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yakni harapan (*expectancy*), nilai (*valence*), dan pertautan (*instrumentality*).

a. Harapan (*expectancy*)

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku. harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan).

b. Nilai (*valence*)

Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai / martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

c. Pertautan (*instrumentality*)

Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua (Sudrajat:2007).

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakanya akan mengarah kepada hasil yang diinginkanya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya

terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah (Sudrajat,2007).

4. Teori Motivasi X dan Y

Menurut Gregor dalam Gitosudarmo (1986) terdapat dua macam sikap dasar dari setiap orang yaitu:

a. Sikap dasar yang didasari oleh teori X

Penerapan teori X bagi seorang menejer tercermin pada sikap atau pandangannya terhadap bawahan yang berupa:

- Karyawan pada umumnya tidak suka bekerja dan akan selalu berusaha untuk menghindar apabila terdapat kesempatan untuk menghindari pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- Karyawan harus dipaksa diarahkan, diawasi dan apabila perlu diberikan ancaman hukuman agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
- Kebanyakan orang tidak kreatif, tidak berinisiatif dan tidak suka bertanggung jawab, maka manajer harus selalu memberikan pengarahan dan petunjuk kepada karyawannya.

b. Sikap dasar yang dilandasi oleh teori Y

Penerapan teori Y bagi seorang menejer tercermin dalam sikap dan tindakanya yang berupa:

- Karyawan diberi kebebasan untuk bekerja dan berinisiatif karena bekerja adalah pada hakekatnya seperti halnya bermain pada anak-anak kecil.
- Paksaan dan pengawasan ketat tidak banyak dilakukan tetapi lebih banyak diadakan komitmen atau persetujuan dan kesepakatan bersama, karena dengan kesepakatan itu akan timbul dorongan dalam diri karyawan itu sendiri, dorongan yang timbul dari dalam diri adalah yang terbaik.
- Kreativitas karyawan dikembangkan karena pada hakekatnya karyawan tidak hanya ingin memperoleh tanggung jawab dari orang lain akan tetapi mereka juga mencari tanggung jawab dari dirinya sendiri.

2.2.4 Prinsip-Prinsip dalam motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan disampaikan oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.(Mangkunegara, 2007).

2.2.5 Elemen-Elemen Pembentuk Motivasi Kerja

Menurut Vroom dalam buku Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1991) dalam Oktarina (2007) bahwa terdapat tiga komponen yang membentuk motivasi berdasarkan proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternative dari kegiatan sukarela.

Teori ini dikenal sebagai Vroom's VIE Theory:

1. *Expectancy*

Kemungkinan atau probabilitas bahwa dengan melakukan suatu upaya tertentu maka akan dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

2. *Instrumentality*

Instrumentalitas adalah terjadinya hubungan antara hasil tingkat pertama (kinerja) dengan hasil tingkat kedua (imbalan dan penghargaan).

3. *Valence*

Valensi adalah kekuatan preferensi atas penghargaan tertentu yang diberikan. Valensi berkenaan dengan preferensi hasil prestasi kerja

sebagaimana yang dilihat individu, menyangkut seberapa besar individu menyukai atau tidak menyukai imbalan yang diberikan organisasi.

2.3 PELATIHAN

2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, ketrampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dilaksanakan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama.

Pelaksanaan pelatihan memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar. Pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik, serta kemungkinan timbulnya kecelakaan kerja dapat lebih kecil.

Drs. Heidjrachman dan Suad Husnan (1980), mengemukakan:

” Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan”.

Adapun pengertian pelatihan menurut Edwin B. Flipo (1994) adalah sebagai berikut :

”Pelatihan berhubungan dengan pemahaman pengetahuan dan kecakapan untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan tertentu yang sangat

tergantung dari suatu organisasi perusahaan didalam mana jenis pekerjaan itu terdapat”.

Robert L.Maltis dan John H. Jackson (2004) menyatakan bahwa Pelatihan (training) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya, luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Sedangkan menurut T.Hani Handoko (1995) pelatihan adalah ” memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.

2.3.2 Tujuan Pendidikan dan Latihan Karyawan

Secara umum tujuan pendidikan dan latihan menurut Moekijat (1991) adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif
2. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
3. untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan rekan kerja pimpinan.

Menurut T.Hani Handoko (1995) tujuan utama dari program tersebut ada dua yaitu untuk menutupi kesenjangan antara kecakapan / kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan.

2.3.3 Proses Pendidikan dan Latihan Karyawan

Gary Dessler mengemukakan empat langkah dasar setiap pelatihan yaitu:

1. Analisis

Dimulai dengan menjawab pertanyaan : Apakah masalahnya tersebut terletak pada masalah ketidakmampuan atau ketidakmauan ? Tujuan langkah analisis adalah untuk menentukan apakah terdapat kemunduran prestasi yang dapat diperbaiki dengan training. Ada dua teknik utama menentukan kebutuhan pelatihan, analisis tugas dan prestasi.

2. Penetapan tujuan Pelatihan

Tujuan training yang disusun hendaknya dapat diamati dan diukur, yaitu berupa prestasi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan yang telah mengikuti pelatihan. Tujuan tentang perilaku harus dirumuskan dengan baik yang akan menunjukkan dengan jelas hal-hal yang dapat dilakukan karyawan setelah mengikuti pelatihan.

3. Pelatihan

Setelah tujuan pelatihan ditetapkan, selanjutnya dipilih metode yang akan dipakai dalam pelaksanaan program pelatihan itu sendiri.

4. Evaluasi

Dalam mengevaluasi hasil pelatihan, dilakukan perbandingan antara prestasi sebelum dan sesudah pelatihan, dan dilakukan evaluasi efektifitas pelaksanaan pelatihan tersebut.

Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson pada buku Human Resource Management (2006) menggambarkan sebuah proses pelatihan sebagai berikut:

1. Penilaian

- Menganalisis kebutuhan pelatihan
- Mengidentifikasi tujuan dan kriteria pelatihan

2. Perancangan

- Menguji peserta pelatihan sebelumnya
- Memilih metode pelatihan
- Merencanakan isi pelatihan

3. Penyampaian

- Menjadwalkan pelatihan
- Melaksanakan pelatihan

- Memantau pelatihan

4. Evaluasi

- Mengukur hasil-hasil pelatihan
- Membandingkan hasil pada tujuan/kriteria

2.3.4 Evaluasi Program Pendidikan dan Latihan

Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson pada buku Human Resource Management (2006) mengungkapkan bahwa: Pelatihan dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Oleh sebab itu, penilaian dari kebutuhan pelatihan organisasional mencerminkan tahapan diagnostik dari penentuan tujuan-tujuan pelatihan. Penilaian ini melihat pada masalah-masalah kinerja karyawan dan organisasional untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan menolong. Dengan menggunakan pendekatan konsultasi kinerja adalah penting bahwa faktor-faktor non pelatihan, seperti kompensasi, struktur organisasi, design pekerjaan, dan keadaan-keadaan pekerjaan fisik, juga dipertimbangkan. Ketika telah diidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, usaha-usaha penilaian kemudian merincikan tujuan-tujuan yang harus dicapai.

Menurut Cascio, dalam Marwansyah dan Mukaran (1999), dalam mengevaluasi program pelatihan dapat diukur perubahan yang terjadi dalam empat kategori :

1. *Reaksi*. Bagaimana perasaan peserta pelatihan terhadap program pelatihan itu sendiri ?

Peserta bereaksi atas pendidikan dan pelatihan atau membentuk opini dan sikap tentang pelatih atau instruktur, materi pelatihan, metode penyajian, manfaat dan minat terhadap materi yang disajikan, keterlibatan dan kesenangan mereka, dan kemungkinan penerapan materi tersebut dalam pekerjaan sehari-hari dan seterusnya.

- Suatu penilaian subjektif jangka pendek atas penilaian peserta.
- Suatu indikasi bagian dari pelatihan yang memerlukan perubahan segera.
- Sedikit evaluasi pada rahapan ini merupakan satu-satunya cara mengevaluasi program pelatihan.

2. *Belajar*. Sampai pada tingkat apa peserta pelatihan belajar dari apa yang telah diajarkan pada mereka?

Para peserta dalam tahapan ini akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan dan sikap mengenai masalah pokok latihan, yang dapat mereka terjemahkan ke dalam tingkah laku pada situasi latihan.

3. *Perilaku*. Perubahan perilaku apa – dalam konteks pekerjaan – yang terjadi sebagai hasil dari kehadiran dalam program pelatihan ?

Para peserta latihan mengaplikasikan apa yang telah dipelajari pada pekerjaannya dalam bentuk tingkah laku kerja yang berubah dari sebelum mengikuti pelatihan.

4. *Hasil*. Sejauh mana diperoleh perubahan perilaku yang terkait dengan biaya (misalnya, peningkatan produktifitas atau kualitas kerja, penurunan turn over dan kecelakaan kerja) sebagai hasil dari program pelatihan. Tingkah laku kerja yang sudah berubah ini akan mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan atau tingkah laku pegawainya. Perubahan ini dapat diukur dengan berbagai pedoman, yang bisa dinyatakan dalam bentuk biaya. Jadi evaluasi tahapan ini mengukur efek tingkah laku kerja terhadap produktifitas dan efesiensi di tempat kerja atau terhadap modal karyawan itu sendiri.

Menurut Kirk Patrick dalam Rothwell (1996) terdapat empat tingkat penilaian program pelatihan, yaitu :

1. Reaksi dari peserta pelatihan, yaitu sejauh mana peserta pelatihan menyukai pengalaman pelatihan ini.
2. pembelajaran dari peserta pelatihan, yaitu seberapa banyaknya peserta belajar dari pengalaman pelatihan ini.
3. perilaku para peserta pelatihan pada pekerjaan, yaitu seberapa banyak peserta pelatihan berubah perilaku pada pekerjaannya sebagai hasil dari pengalaman pelatihan.
4. Hasil dari organisasi yaitu sejauh mana pelatihan mempengaruhi organisasi, sebesar apa manfaat atau kerugian dari pelatihan yang dirasakan oleh organisasi.

Dalam empat tingkat penilaian program pelatihan yang dikemukakan oleh Kirk Patrick dalam Rothwell (1996) dapat diketahui bahwa : tingkat 1 dan 2 lebih berkaitan dengan proses pembelajaran, sedangkan tingkat 3 dan 4 lebih berkaitan dengan unjuk kerja pada pekerjaannya.

Berikut ini adalah model penilaian program pelatihan :

- a. Tingkat 1 adalah model reaksi dari Trainee. Pertanyaan dasarnya ialah sejauh mana peserta pelatihan merasa senang dengan program pelatihan ini. Hasil tahap penilaian ini ada dua. Pertama, senang atau tidaknya peserta dengan program pelatihan ini menggambarkan besar kecilnya kesediaan peserta untuk mempelajari bahan-bahan yang disajikan. Kedua, hasil penilaian peserta merupakan balikan bagi penyelenggara program pelatihan untuk meningkatkan mutu program pelatihannya. Pada model penilaian ini terjadi atau tidaknya proses pembelajaran pada para peserta pelatihan (trainee) diungkapkan oleh mereka sendiri.
- b. Tingkat 2 dan 3 adalah model terkait dengan proses pembelajaran dan untuk kerja, yaitu model hanya sesudah (model after only) dan model sebelum sesudah (model before after). Model ini mencakup model penilaian program pelatihan tingkat 2, yaitu perubahan perilaku pada akhir program pelatihan sebagai hasil belajar dan tingkat 3, yaitu perubahan perilaku yang ditunjukkan dalam pekerjaan sebagai hasil adanya proses pengalihan pelatihan (Transfer of training).
- c. Tingkat 4 adalah penilaian berkaitan dengan manfaat bagi organisasi atau disebut dengan model implikasi bagi karyawan. Pertanyaan dasarnya

adalah seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap organisasi? Mengikut sertakan tenaga kerja untuk program pelatihan memerlukan biaya tertentu. Selama bekerja, setiap tenaga kerja memberikan kontribusinya terhadap besar kecilnya pendapatan organisasinya. Oleh karena itu, diharapkan bahwa dengan mengirim tenaga kerja ke program pelatihan, tenaga kerja yang selesai mengikuti program pelatihan akan meningkatkan unjuk kerjanya sedemikian rupa sehingga ikut meningkatkan pendapatan perusahaan.

2.3.5 Metode Pelatihan

Terdapat berbagai macam metode pelatihan yang dapat dipergunakan oleh perusahaan. Menurut Dessler (2004), metode-metode pelatihan adalah sebagai berikut

1. On the Job Training

Yaitu metode pelatihan dimana karyawan mempelajari tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan pada jabatan yang akan ditempati dengan cara langsung ditempatkan di lapangan yang biasanya didampingi oleh supervisor atau karyawan yang lebih berpengalaman pada jabatan tersebut.

2. Apprenticeship Training

Sebuah proses pembelajaran yang terstruktur dimana karyawan memperoleh keahlian melalui pembelajaran secara formal di ruang kelas sambil melakukan on the job training.

3. Job Instruction Training

Metode ini ditujukan bagi pekerjaan yang membutuhkan serangkaian langkah. Untuk memulai pelatihan dimulai dari membuat urutan daftar yang harus dilakukan yang berfungsi sebagai pedoman bagi karyawan.

4. Lectures (kuliah)

Kuliah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan pendidikan, perkuliahan telah menjadi tradisi yang digunakan sebagai metode pengajaran di ruang kelas. Keuntungan metode ini adalah dapat digunakan untuk kelompok besar dan menyajikan bahan pengetahuan dalam waktu relatif singkat sedangkan kelemahannya adalah peserta bersifat pasif, dan komunikasi berlangsung satu arah, sehingga tidak terjadi umpan balik dari peserta. Sebaiknya metode kuliah harus dikombinasikan dengan metode pelatihan lain.

5. Programed Learning

Sebuah metode yang tersusun secara sistematis untuk mentransfer job skill kepada karyawan, tahapannya yaitu memberikan sebuah pertanyaan tentang permasalahan seputar pekerjaannya dan karyawan akan memberikan respon terhadap permasalahan tersebut, tugas supervisor mengoreksi dan mengarahkan.

6. Audiovisual Tools

Penggunaan teknik audio dan visual dapat digunakan dalam program pelatihan. Metode ini dapat berupa film, presentasi dengan power point,

video conference. Penggunaan metode ini dinilai lebih menarik bagi peserta diklat, tetapi membutuhkan biaya yang besar.

7. Simulated training (simulasi)

Adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.

8. Electronic Training

Penggunaan teknologi komputer, internet dan pelatihan jarak jauh untuk melatih karyawan, contohnya melalui tutorial interaktif.

2.4. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Sebelumnya telah ada penelitian yang menilai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan.

Lubis (2008) juga melakukan penelitian dalam menilai kinerja karyawan, dimana ia menguji pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap

kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, dan hasil yang diperoleh yaitu pelatihan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Penelitian juga dilakukan oleh Vera Parlinda dan M. Wahyudin (2008) yang berjudul pengaruh kepemimpinan , motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Kota Surakarta. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Kota Surakarta. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data yang didapatkan ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Kota Surakarta.

2.5 HIPOTESA

- H1** : Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2** : Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3** : Motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

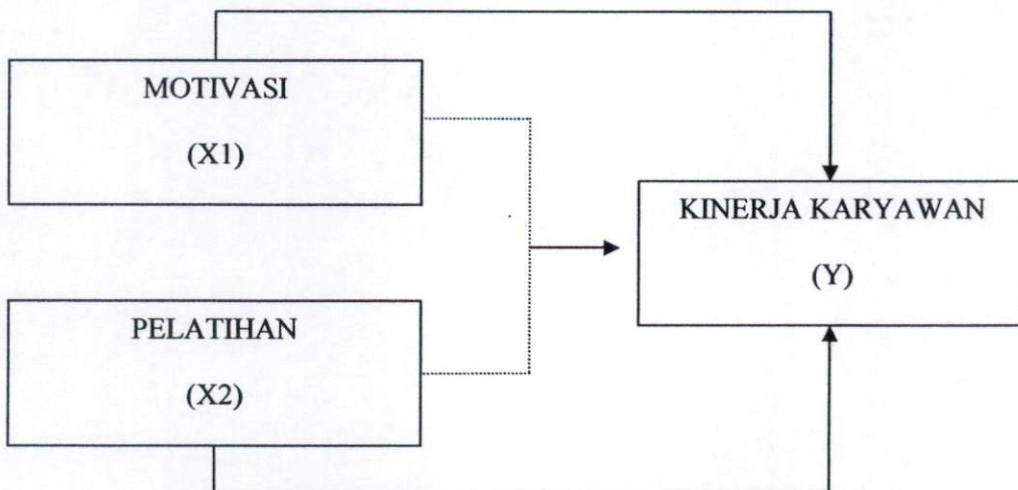
2.6 Model Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu diasumsikan bahwa variabel Motivasi dan Pelatihan diduga ikut memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dari asumsi ini maka peneliti berusaha untuk mengetahui tentang hubungan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori diatas maka peneliti mencoba merancang suatu model penelitian untuk penelitian ini. Adapun bentuk dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1

Model Penelitian



(Khairul Akhir Lubis : 2008)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah Guru SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar.

3.2 Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti observasi (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar yaitu berjumlah 40 orang.

3.3 Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang utama diperoleh langsung dengan cara mengumpulkan dari responden melalui observasi dan penyebaran angket kepada responden. Data yang dikumpulkan adalah data tentang variabel (X1) motivasi, (X2) Pelatihan dan (Y) kinerja karyawan di SMP Nurul Ikhlas Kabupaten Tanah Datar. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden.

2. Data sekunder

Penulis memperoleh data sekunder dari penelitian ke pustakaan, yang menyangkut teori dari buku-buku teks, penelitian terdahulu, dan jurnal-jurnal lainnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, pelatihan dan kinerja karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh sejumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Survei

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data dari kuisisioner adalah jawaban yang diberikan oleh para responden.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel motivasi dan pelatihan merupakan variabel bebas (independent variable), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent variable).

3.6. Defenisi Operasional Variabel

3.6.1 Motivasi Kerja

Motivasi diukur dengan 17 item pertanyaan yang diadopsi kembangkan dari Herpen, Praag, dan Cools (2005) melalui penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2007) dengan menggunakan skala Likert yang akan dibentuk menjadi skala pengukuran lima poin mulai dari 5 menyatakan sangat setuju, 4 menyatakan cukup setuju, 3 berarti netral, 2 menyatakan tidak setuju, 1 menyatakan sangat tidak setuju.

3.6.2 Pelatihan

Pelatihan diukur melalui 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Campbell (1998). Penelitian ini menggunakan Skala Likert yang akan dibentuk menjadi skala pengukuran lima poin mulai dari 5 menyatakan sangat setuju, 4 menyatakan cukup setuju, 3 berarti netral, 2 menyatakan tidak setuju, 1 menyatakan sangat tidak setuju.

3.6.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diukur melalui 5 pertanyaan yang dikembangkan oleh Herfina (2003). Dengan indikatornya kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggungjawab dan kerjasama dengan yang lain.

Table 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi	Indikator (dimensi dari Variabel)	Skala
1	Motivasi Kerja	Keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. (Robin, 2002:55).	<p>1. Standar Kepuasan puas dengan promosi pekerjaan disini. merasa bahwa sistem kompensasi organisasi ini tepat. merasa puas dengan hasil pekerjaan</p> <p>2. Kemampuan Memperhatikan minat untuk mengikuti pelatihan Pekerjaan seimbang dengan upaya Keyakinan diri untuk mencapai hasil yang baik yang memungkinkan dengan kemampuan</p> <p>3. keinginan belajar melakukan yang terbaik demi mencapai prestasi yang ditargetkan</p> <p>4. ekstrinsik motivator adanya dampak positif dan umpan balik yang diberikan atasan adanya dampak positif dan umpan balik yang diberikan oleh rekan kerja termotivasi untuk memperlihatkan kerja keras karena kompensasi cukup antusias dengan tingkat gaji</p> <p>5. instrinsik motivator pada saat bekerja dirasakan waktu tidak pernah cukup berprestasi dalam diskusi pada saat meeting tanggung jawab pribadi terhadap pengembangan diri sangat puas dengan pekerjaan ini sering kali terpaksa demi pekerjaan ini antusias dengan pekerjaan (Pullins, dkk (2000) dalam Glorianto (2005))</p>	Likert

2	Pelatihan Kerja	Berhubungan dengan pemahaman pengetahuan dan kecakapan untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan tertentu yang sangat tergantung dari suatu organisasi perusahaan didalam mana jenis pekerjaan itu terdapat. (Edwin B.Flipo 1194).	<p>1. Tujuan Pelatihan Sasaran Pelatihan Disampaikan Secara Jelas Di Awal Sesi Pelatihan Sasaran Pelatihan Yang Ditulis Dalam Materi Pelatihan Memperkuat Pembelajaran</p> <p>2. Materi Pelatihan Semua Materi Yang Diberikan, Termasuk Bahan-Bahan Pelatihan Merupakan Materi Yang Dibutuhkan Dalam Pekerjaan Ada Cukup Banyak Kesempatan Untuk mempraktikkan Keterampilan Yang Diajarkan Selama Pelatihan Materi-Materi Pelatihan Yang Diberikan Membantu Proses Pembelajaran</p> <p>3. Sarana Dan Fasilitas Media Presentasi Dan Alat-Alat Pelatihan Yang Digunakan Membantu Pemahaman Tentang Apa Yang Diajarkan Selama Pelatihan Lingkungan Pelatihan Memperkuat Motivasi Dan Membantu Proses Pembelajaran Semua Peralatan Dan Perlengkapan Pelatihan Yang Diperlukan Tersedia Fasilitas-Fasilitas Di Tempat Pelatihan Mendukung Pembelajaran</p> <p>4. Instruktur / Pengajar Instruktur Mendorong Peserta Untuk Terlibat Instruktur Bersedia Memberi Bantuan Pada Saat Yang Diperlukan Metode-Metode Penyampaian Pelatihan Yang Digunakan Membantu Dalam Mempelajari Materi (Robert L. Malthis Dan Jhon Jackson Dalam Human Resources Management (2006))</p>	Likert

3	Kinerja Karyawan	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000:67).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. kuantitas kerja biasanya tidak menyelesaikan beban kerja sebagaimana ditugaskan sering menyelesaikan sebagian tugas, tugas-tugas lain harus dibantu menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang lain menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya 2. ketepatan waktu penyelesaian tugas tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktunya sering terlambat menyelesaikan tugas menyelesaikan tugas pada waktunya biasanya menyelesaikan tugas sebelum batas waktu selalu menyelesaikan semua tugas sebelum jangka waktu 3. kehadiran dan ketepatan waktu butuh waktu lebih lama atau lebih sering istirahat daripada kebanyakan orang lain mempunyai kebiasaan terlambat atau absen biasanya memastikan bahwa istirahat tidak menyebabkan ketidaknyamanan. Biasanya tidak terlambat atau absen menganggap penting memikul tugas dan waktu sangat sadar atas kehadiran dan ketepatan 4. tanggungjawab biasanya tidak memikul tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas kadang-kadang enggan mengemban tanggung jawab yang didelegasikan menerima atau memikul tugas yang didelegasikan dengan suka cita menerima tanggung jawab tambahan orang kreatif yang mencari cara-cara yang lebih efektif untuk mencapai hasil atau mencari tanggung jawab tambahan 5. kerjasama dengan yang lain 	Likert
---	------------------	---	---	--------

			<p>mempunyai kesulitan bekerjasama dengan orang lain, biasanya bersedia melaksanakan tugas, dan jarang membantu orang lain</p> <p>kadang-kadang mempunyai kesulitan untuk bekerjasama dengan orang lain dan sering mengeluh ketika diberi tugas</p> <p>biasanya setuju dan patuh, umumnya memberikan bantuan bila diperlukan bekerjasama dengan baik dengan orang lain, menyambut penugasan, dan cepat menawarkan bantuan.</p> <p>Pekerja tim yang bagus, selalu membantu orang lain dan secara kontiniu mendorong kerjasama dengan memberi contoh yang sangat bagus</p> <p>(Herfina : 2003)</p>	
--	--	--	--	--

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Sementara itu uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan, sehingga di harapkan hasil yang di dapat konsisten.

3.7.2 Uji Statistik

Penelitian yang dilakukan adalah berdasarkan penelitian kuantitatif yang melakukan pengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data yang di teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang di ajukan. Hipotesis tersebut di uji dengan menggunakan SPSS untuk menguji signifikansi. Dalam melakukan analisis terhadap data yang telah di dapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linear berganda, dimana perumusannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja karyawan
X1	=	Motivasi
X2	=	Pelatihan
a	=	Konstanta
b1, b2, b3	=	Koefisien Regresi
e	=	error

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel. Jika $P < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan, dengan pedoman :

- a. H_a diterima jika F atau t -hitung $> F$ atau t -tabel, atau nilai p -value pada kolom $\text{sig} < \text{level of significant}$.
- b. H_o diterima jika F atau t -hitung $< F$ atau t -tabel, atau nilai p -value pada kolom $\text{sig} > \text{level of significant}$.

Menetapkan Confidence Level yaitu 95 %, menghitung korelasi untuk melihat secara terpisah pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Menghitung koefisien determinasi dan korelasi berganda (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen mampu di jelaskan secara bersama-sama oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis data dan hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Secara lebih rinci bab ini akan membahas mengenai tinjauan deskriptif responden, analisis hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

4.1 Karakteristik Responden

Kuesioner ini disebarakan pada bulan Mei 2011 kepada responden yaitu para guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar. Responden penelitian sebanyak 40 orang, dan kuesioner yang kembali sebanyak 40 buah dari jumlah responden yang ada. Dari hasil kuesioner yang diolah terdapat karakteristik demografi responden sebagai berikut.

4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut gambaran responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	12	30.00
Wanita	28	70.00
Total	40	100

Sumber : Diolah sendiri dari kuesioner

Dari tabel 5.1 di atas terlihat bahwa mayoritas responden penelitian sebanyak 70 % atau sebanyak 28 orang adalah responden berjenis kelamin wanita. Sedangkan sisanya sebesar 30 % atau sebanyak 12 orang berjenis kelamin pria.

4.1.2 Responden berdasarkan kelompok usia

Usia responden dikelompokkan menjadi empat kriteria usia yang akan dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 25 Tahun	15	37.5
26 - 35 Tahun	14	35
36 - 45 Tahun	10	25
46 Tahun ke atas	1	2.5
Total	40	100

Sumber : Diolah sendiri dari kuesioner

Dari data yang digambarkan pada tabel 4.2 terlihat karakteristik responden berdasarkan kelompok usianya, dimana sebanyak 15 orang responden (37,5%) berusia ≤ 25 tahun. Sementara itu responden dengan presentase jumlah terkecil adalah responden yang berusia 46 tahun ke atas yaitu 1 orang responden (2,5%).

4.1.3 Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Kuesioner ini menyediakan dua pilihan jawaban untuk karakteristik status pernikahan yaitu menikah dan belum menikah yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Menikah	23	57.5
Belum Menikah	17	42.5
Total	40	100

Sumber : Diolah sendiri dari kuesioner

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang telah menikah sebanyak 23 orang responden atau 57,5 % sedangkan yang belum menikah sebanyak 17 orang atau 42,5%.

4.1.4 Responden Berdasarkan Jumlah Anak yang Dimiliki Guru

Dari segi jumlah anak yang dimiliki guru SMP Nurul Ikhlas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Jumlah Anak yang dimiliki Responden

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase
Tidak Ada	17	42.5
1 Orang	9	22.5
2 Orang	9	22.5
> 2 Orang	5	12.5
Total	40	100

Sumber : Diolah sendiri dari kuesioner

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang tidak memiliki anak yaitu sebesar 42,5 % atau sebanyak 17 orang responden, dan memiliki anak lebih dari dua orang sebanyak 5 orang responden atau sekitar 12,5 %.

4.1.5 Responden Berdasarkan Masa Tugas

Untuk lama masa tugas responden pada penelitian kali ini dapat dilihat pada tabel 5.5 dibawah ini :

Tabel 4.5**Responden Berdasarkan Masa Tugas**

Masa Tugas	Frekuensi	Persentase
0 - 5 Tahun	21	52.5
6 - 10 Tahun	14	35
11 - 20 Tahun	5	12.5
> 20 Tahun	0	0
Total	40	100

Sumber : Diolah sendiri dari kuesioner

Dari 40 responden yang telah dilakukan penelitian didapat hasil presentase berdasarkan masa tugas terbesar yaitu responden yang telah bertugas selama 0 - 5 tahun (52,5 %) dengan jumlah 21 orang responden. Dan presentase terkecil yaitu responden yang bertugas selama 11 – 20 tahun sebanyak 5 orang responden (12,5 %).

4.1.6 Responden Berdasarkan Bidang Studi yang Diajarkan

Untuk bidang studi yang diajarkan dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4.6**Responden Berdasarkan Bidang Studi yang Diajarkan**

Bidang Studi	Frekuensi	Persentase
IPS	5	12.5
IPA	3	7.5
Bahasa Inggris	5	12.5
Bahasa Arab	3	7.5
Bahasa Indonesia	4	10
PKN	2	5
Pendidikan Agama Islam	4	10
Matematika	3	7.5
Kertakes	3	7.5
TIK	2	5
Bahasa Mandarin	2	5
Fisika	2	5
Biologi	2	5
Total	40	100

Sumber : Diolah sendiri dari kuesioner

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa responden yang lebih dominan mengajar pada bidang studi IPS dan Bahasa Inggris dengan presentase sebesar 12,5% dengan jumlah 5 orang responden. 2 bidang studi diasuh oleh 4 orang responden masing-masingnya dengan besar presentase 10% dan 4 bidang studi diasuh oleh 3 orang responden masing-masingnya dengan besar presentase 7,5%. Sedangkan pada bidang studi lainnya rata-rata memiliki presentase sebesar 5% dengan jumlah 2 orang responden setiap bidang studinya.

4.1.7 Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Pelatihan

Untuk responden yang sudah pernah mengikuti pelatihan, dapat dijelaskan dari tabel berikut :

Tabel 4.7

Responden Berdasarkan Pernah Mengikuti Pelatihan

Mengikuti Pelatihan	Frekuensi	Persentase
Sudah Pernah	35	87.8
Belum Pernah	5	12.5
Total	40	100

Sumber : Diolah sendiri dari kuesioner

Dari tabel 4.7 diketahui bahwa pada umumnya responden yang sudah pernah mengikuti pelatihan sebanyak 35 orang responden (87,8%) , dan yang belum pernah mengikuti pelatihan sebanyak 5 orang responden (12,5%).

4.1.8 Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Diikuti

Untuk jumlah pelatihan yang pernah diikuti oleh guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.8

Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Diikuti

Jumlah Pelatihan yang Diikuti	Frekuensi	Persentase
Tidak ada	5	12.5
1 sampai 5 kali	31	77.5
6 sampai 10 kali	4	10
Total	40	100

Sumber : Diolah sendiri dari kuesioner

Pada tabel 4.8 ini diketahui bahwa pada umumnya responden yang telah mengikuti pelatihan sebanyak 1 sampai 5 kali yaitu 31 orang responden (77,5 %), kemudian 4 orang responden (10%) telah mengikuti pelatihan sebanyak 6 sampai 10 kali.

4.2 Analisis Data

Untuk pengujian dan pengolahan data pada analisis kali ini digunakan analisis data antara lain uji reliabilitas, uji validitas dan regresi linear berganda. Berikut merupakan pengujian data yang digunakan.

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data-data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis untuk melihat seberapa besar pengaruh antara motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Analisis dilakukan dalam beberapa tahap sesuai dengan prosedur penelitian yang harus dilakukan pada penelitian. Hal pertama yang harus dilakukan adalah pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan melalui analisis instrumen penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah instrumen tersebut memenuhi syarat sebagai alat ukur yang baik atau tidak. Instrumen yang baik harus memenuhi sifat valid dan reliabel. Adapun syarat validitas yaitu jika

inter item correlation $>0,3$,dan *item to total correlation* $>0,5$ (Hair et al:1996 dalam Manning:2004). Untuk itu maka dilakukanlah pengujian sebagai berikut:

- a. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dengan mengukur apa yang diinginkan penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disiapkan telah dapat mengukur variabel yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara rhitung dengan rkritis. Rumus yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 16.0*.
- b. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, dan konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang telah dinyatakan valid. Pengujian dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan program *SPSS for windows versi 16.0*.

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Motivasi

Variabel pertama yang akan dianalisis adalah variabel motivasi. Pada variabel motivasi terdapat 17 item pertanyaan yang mewakili jawaban responden terhadap pernyataan tersebut. Hasil pengujian validitas untuk variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Intsrumen Motivasi

faktor	Item pertanyaan	r-hitung	keterangan
MOTIVASI	X1.1	.485**	Valid
	X1.2	.577**	Valid
	X1.3	.704**	Valid
	X1.4	.608**	Valid
	X1.5	.544**	Valid
	X1.6	.613**	Valid
	X1.7	.350*	Valid
	X1.8	.664**	Valid
	X1.9	.552**	Valid
	X1.10	.732**	Valid
	X1.11	.396*	Valid
	X1.12	.371*	Valid
	X1.13	.560**	Valid
	X1.14	.352*	Valid
	X1.15	.598**	Valid
	X1.16	-.110	Tidak Valid
	X1.17	.369*	Valid

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil pengujian validitas ketujuh belas pertanyaan mengenai motivasi, pertanyaan yang ke-16 dinyatakan tidak valid karena r-hitung bernilai negatif dan tingkat signifikannya diatas 0,05 yaitu sebesar 0,479. Dan variabel lainnya dinyatakan valid, setelah faktor pertanyaan yang ke-16 dihilangkan, sehingga pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen motivasi

Variabel	Original Item	Item Valid	α	Kesimpulan
Motivasi	17	16	0.829	Baik

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16.0

Dari hasil uji reliabilitas instrument pelatihan didapatkan hasil bahwa nilai alpha sebesar 0,829, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Setelah hasil

uji semua item dinyatakan reliabel, berarti instrument penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pelatihan

Pada variabel kedua mengenai pelatihan terdapat dua belas pernyataan yang mewakili jawaban responden tersebut. Hasil pengujian validitas untuk variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Intrumen Pelatihan

faktor	Item pertanyaan	r-hitung	keterangan
PELATIHAN	X2.1	.947**	Valid
	X2.2	.954**	Valid
	X2.3	.928**	Valid
	X2.4	.896**	Valid
	X2.5	.953**	Valid
	X2.6	.932**	Valid
	X2.7	.929**	Valid
	X2.8	.905**	Valid
	X2.9	.940**	Valid
	X2.10	.943**	Valid
	X2.11	.913**	Valid
	X2.12	.960**	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil pengujian validitas kedua belas pernyataan mengenai pelatihan, secara keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid, sehingga pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pelatihan

Variabel	Original Item	Item Valid	α	Kesimpulan
Pelatihan	12	12	0.987	Baik

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16.0

Dari hasil uji reliabilitas instrument pelatihan didapatkan hasil bahwa nilai alpha sebesar 0,987, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Setelah hasil uji semua item dinyatakan reliabel, berarti instrument penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.2.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja

Pada variabel ketiga mengenai kinerja terdapat lima pernyataan yang mewakili jawaban responden tersebut. Hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

faktor	Item pertanyaan	r-hitung	keterangan
KINERJA	Y1.1	.639**	Valid
	Y1.2	.600**	Valid
	Y1.3	.538**	Valid
	Y1.4	.683**	Valid
	Y1.5	.803**	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil pengujian validitas kelima pernyataan mengenai kinerja, secara keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid, sehingga pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas variabel keadaan ekonomi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Variabel	Original Item	Item Valid	α	Kesimpulan
Kinerja	5	5	0.670	Baik

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 16.0

Dari hasil uji reliabilitas instrument kinerja didapatkan hasil bahwa nilai alpha sebesar 0,670, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Setelah hasil uji semua item dinyatakan reliabel, berarti instrument penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.2.5 Analisis Regresi

Pada kenyataannya hubungan pengaruh mempengaruhi tidak sesederhana seperti yang kita bayangkan, namun sering kali suatu hal dipengaruhi secara bersama-sama oleh beberapa hal (Pratisto, 2009). Analisa pengaruh motivasi dan Pelatihan terhadap komitmen organisasional digunakan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) merupakan variabel independen. Sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Teknik analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen.

Untuk pertama akan dilakukan pengujian regresi terhadap variabel independen. Dari analisa di atas didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	Sig. F Change	
1	.687 ^a	.472	.443	.4005933	.472	.000	2.080

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Besarnya korelasi (R) menerangkan sebesar 0,687 artinya hubungan antar variabel-variabel independen (X1 dan X2) dan dependen (Y) dapat dikatakan erat. Korelasi antar variabel dependen dan independen dapat dikatakan positif. Artinya jika nilai X naik maka akan direspon dengan kenaikan nilai Y. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,472 atau 47,2% artinya bahwa Kinerja guru SMP

Nurul Iklas Tanah Datar dipengaruhi oleh Motivasi dan Pelatihan sebesar 47,2%, sedangkan 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan ini.

Dari tabel juga dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,443 atau 44,3% menjelaskan apabila dalam penelitian ini dilakukan penambahan variabel lain maka besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 44,3% dengan standar error 0,4000.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Variabel Independen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.979	.544	3.636	.001		
pelatihan	.223	.049	4.548	.000	.841	1.189
motivasi	.212	.151	1.407	.027	.841	1.189

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel di atas Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Motivasi
- X2 = Pelatihan
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien Regresi
- e = eror

Pada tabel di atas F hitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$ yang diajukan dapat diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan F hitung tersebut dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka model diatas dapat dikatakan diterima.

F Hitung = 16,51

F Tabel dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ dengan

Derajat bebas pembilang = Jumlah variabel - 1 = 3 - 1 = 2

Derajat penyebut = Jumlah data - jumlah variabel = 40 - 3
= 37

F Tabel 0,05 (2 , 37) = 3,251

Karena **F hitung** > **F tabel** maka dapat disimpulkan model yang digunakan sudah tepat. Atau bisa juga dilihat dengan melihat probabilitasnya. Jika probabilitas kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka model dapat diterima. Probabilitasnya yaitu sebesar 0,000 dan < 0,05 maka model persamaan ini dapat diterima.

Setelah menguji signifikansi persamaan regresi selanjutnya perlu diuji apakah masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Y. Untuk itu dilakukan uji t.

Hipotesis :

Ho : Variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara nyata.

Ha : Variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara nyata.

Jika T hitung > T tabel maka Ho ditolak.

T tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k$.

n = jumlah sampel = 40

k = jumlah variabel = 3

Sehingga derajat bebasnya $40 - 3 = 37$.

Uji t dilakukan uji 2 arah (2 *tailed*) sehingga membaca T tabelnya pada $\frac{1}{2}$ α atau $t \frac{1}{2}$ (0,05) atau t 0,025.

$$t \text{ tabel} = 2,02$$

$$t \text{ hitung } (X_1) = 4,548$$

$$t \text{ hitung } (X_2) = 3,407$$

Keputusan untuk setiap variabel-variabel independen diatas adalah sebagai berikut variabel motivasi karena $t \text{ hitung } (4,548) > t \text{ tabel } (2,02)$ maka H_0 ditolak artinya motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk variabel pelatihan $(3,407) > t \text{ tabel } (2,02)$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang nyata antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

Selain dengan uji t dapat juga dilihat hubungan pengaruh ini dengan membandingkan level of signifikan masing-masing variabel dengan $\alpha = 0,05$. Maka dari pengujian ini didapat hasil variabel motivasi dan pelatihan masing-masing memiliki tingkat signifikansi 0,000 dan 0,027 dan lebih kecil dari 0,05 maka variabel ini dapat diterima.

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan dasar regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,979 + 0,223 X_1 + 0.212 X_2$$

Dari persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,979, dimana jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja dan pelatihan yang efektif maka nilai kinerja karyawannya hanya sebesar 1,979.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.223, mempunyai hubungan positif, artinya setiap kenaikan 1 poin motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi faktor lain tetap. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif motivasi dan kinerja, semakin motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 0.212, mempunyai hubungan positif, artinya setiap kenaikan 1 poin pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi faktor lain tetap. Koefisien regresi berpengaruh positif, artinya pelatihan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi pelatihan yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Tabel 4.17 Ringkasan Pengujian Hipotesis

NO	Hipotesis	Sig	Keterangan
H1	Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar.	0,000**	Diterima
H2	Pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar.	0,027**	Diterima
H3	Motivasi dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar.	0,000**	Diterima

** = Signifikan pada $P \leq 0,05$
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Tabel. 4.18 Analisis Hasil Survey Variable Motivasi

No.	Indicator (dimensi variable)	Mean	Analisa dan saran
1	Standar •Saya puas dengan promosi	3.86 4	➤ Dari rata-rata penilaian terhadap standar motivasi yang diberikan karyawan, maka dapat dikatakan bahwa standar motivasi

	pekerjaan disini.		
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa bahwa system kompensasi organisasi ini tepat. 	3.52	yang diberikan sekolah terhadap guru cukup bisa dirasakan oleh para guru. Seperti standar dalam promosi pekerjaan, sistem kompensasi, dan hasil pekerjaan yang dilakukan.
	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan 	4.07	<p>Mangkunegara (2005:101) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:</p> <p>(1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.</p> <p>(2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis.</p> <p>➤ Dalam hal ini teknik yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen yaitu teknik komunikasi persuasive, dengan memberikan informasi yang logis dan baik tentang standar yang berlaku di sekolah, sehingga pemahaman guru terhadap system promosi, kompensasi dan hasil kerja menjadi jelas dan mudah dipahami.</p>
2	<p>Kemampuan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memperhatikan minat untuk mengikuti pelatihan • Pekerjaan saya seimbang dengan upaya saya • Keyakinan diri untuk mencapai hasil yang baik yang memungkinkan dengan kemampuan. 	<p>3.86</p> <p>3.62</p> <p>3.75</p> <p>4.22</p>	<p>➤ Kemampuan guru dalam melakukan pekerjaannya dapat dikatakan baik dan mendapat tanggapan baik pula dari pihak manajemen. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk <i>linear</i> dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja</p>

			<p>yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.</p> <p>➤ Se jauh ini sekolah telah memperhatikan kemampuan guru dengan baik dan harus terus mempertahankannya, meski demikian sekolah harus lebih memperhatikan keseimbangan pemberian pekerjaan kepada guru agar upaya yang mereka keluarkan seimbang dengan pekerjaan.</p>
3	<p>Keinginan belajar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya melakukan yang terbaik demi mencapai prestasi yang saya targetkan. 	4.72	<p>➤ Guru memiliki keinginan belajar yang cukup tinggi tetapi belum dapat dikatakan maksimal, terlihat dari upaya mereka yang melakukan hal terbaik demi mencapai prestasi yang telah mereka targetkan. Meski demikian, keinginan belajar guru masih bisa ditingkatkan lagi agar mereka dapat mencapai prestasi yang lebih baik lagi.</p> <p>➤ Pihak manajemen sekolah sebaiknya lebih memperhatikan dan terus mendorong keinginan belajar guru dengan memberikan motivasi dari segala segi.</p>
4	<p>Ekstrinsik motivator</p> <ul style="list-style-type: none"> • adanya dampak positif dari umpan balik yang diberikan oleh atasan. • Adanya dampak positif dari umpan balik yang diberikan oleh rekan kerja. • Termotivasi untuk memperlihatkan kerja keras karena kompensasi terhadap saya. • Saya cukup antusias 	<p>3.66</p> <p>3.97</p> <p>3.82</p> <p>3.5</p>	<p>➤ Dalam teori Higiene-Motivator Herzberg menyatakan bahwa ternyata yang mengarahkan perilaku kita bukan hanya motivasi intrinsik (motivasi diri -Motivator), tapi juga motivasi ekstrinsik (higiene). Motivasi ekstrinsik bersumber dari kondisi di luar individu seperti upah, jaminan kerja, status, pergaulan, hubungan atasan dan bawahan, uang dan sebagainya.</p> <p>Sejalan dengan hasil survey guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar ekstrinsik motivator telah mendapatkan perhatian yang cukup penting bagi manajemen sekolah. Guru merasa adanya dampak positif dari umpan balik yang di berikan atasan, rekan kerja, termotivasi memperlihatkan kerja keras</p>

	dengan tingkat gaji saya.	3.35	karena kompensasi dan antusias dengan tingkat gaji. ➤ Sekolah harus mempertahankan kondisi seperti itu untuk mencapai kinerja guru yang maksimal.
5	Instrinsik motivator •Ketika saya bekerja, saya merasakan bahwa waktu tidak pernah cukup. •Berprestasi dalam diskusi pada saat meeting. •Tanggung jawab pribadi terhadap pengembangan diri. •Saya sangat puas dengan pekerjaan ini. •Diri saya sering kali terpaksa demi pekerjaan ini. •Biasanya saya antusias dengan pekerjaan saya	3.62 3.85 3.62 4.32 3.9 2.15 3.85	➤ Dalam teori Higiene-Motivator, Herzberg menyatakan bahwa Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri sendiri seperti tantangan, rasa berprestasi, keyakinan, keimanan, rasa tanggung jawab, minat aktualisasi diri dan lain-lain. Dari hasil survey menyatakan bahwa guru merasa berprestasi pada saat meeting, memiliki tanggungjawab pribadi terhadap pengembangan diri, puas terhadap pekerjaan dan sebagainya. ➤ Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah telah memberikan dukungan instrinsik motivator dengan baik terhadap guru dan harus terus mempertahankannya, agar kinerja guru dapat terus meningkat. Hal yang paling utama yang harus mendapatkan perhatian lebih yaitu waktu kerja, antusiasme guru terhadap pekerjaan dan keinginan tanpa rasa terpaksa guru dalam melakukan pekerjaannya, karena ketiga hal tersebut memiliki nilai yang kurang dari faktor lainnya.

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa indikator standar pemenuhan kebutuhan karyawan memiliki angka rata-rata 3,86 maka dapat dikatakan bahwa standar pemenuhan kebutuhan yang diberikan sekolah cukup bisa dirasakan oleh para guru. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan guru terhadap promosi pekerjaan disekolah tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 3,52 dan kepuasan guru terhadap hasil pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07.

Untuk itu pihak manajemen sekolah hendaknya memberikan informasi yang logis dan baik tentang standar yang berlaku di sekolah, sehingga pemahaman

guru terhadap sistem promosi, kompensasi dan hasil kerja menjadi jelas dan mudah.

Pada indikator kemampuan, kemampuan guru dalam melakukan pekerjaannya dapat dikatakan baik, dan mendapat tanggapan baik pula dari pihak manajemen. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 3,86. Dari indikator ini, pernyataan yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah keyakinan diri untuk mencapai hasil yang baik, yang memungkinkan dengan kemampuan yaitu sebesar 4,22. Pernyataan pekerjaan guru seimbang dengan upaya yang dilakukannya memiliki nilai rata-rata sebesar 3,62.

Dapat disimpulkan bahwa sejauh ini sekolah telah memperhatikan kemampuan guru dengan baik dan harus terus mempertahankannya, meskipun demikian sekolah harus lebih memperhatikan keseimbangan pemberian pekerjaan kepada guru agar apa yang akan mereka berikan seimbang dengan pekerjaan.

Untuk indikator keinginan belajar guru memiliki keinginan belajar yang cukup tinggi tetapi belum dapat dikatakan maksimal, terlihat dari upaya mereka melakukan yang terbaik demi mencapai prestasi yang telah mereka targetkan, memiliki nilai rata-rata sebesar 4,72. Pihak manajemen sekolah sebaiknya lebih memperhatikan dan terus mendorong keinginan belajar guru dengan memberikan motivasi dari segala bidang.

Untuk indikator ekstrinsik motivator memberikan nilai rata-rata sebesar 3,66 terhadap motivasi guru. Adanya dampak positif dari umpan balik yang diberikan atasan memberikan pengaruh besar terhadap motivasi, ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 3,97. Adanya dampak positif yang diberikan oleh rekan kerja memiliki rata-rata 3,82. Termotivasi untuk

memperlihatkan kerja keras karena kompensasi terhadap guru memiliki rata-rata 3,5, sedangkan antusias guru dengan tingkat gaji yang diperolehnya dengan angka rata-rata 3,35.

Dapat disimpulkan bahwa guru merasa adanya dampak positif dari umpan balik yang diberikan atasan, rekan kerja dan termotivasi memperlihatkan kerja keras karena kompensasi serta antusias dengan tingkat gaji. Untuk itu sekolah harus mempertahankan kondisi itu untuk mencapai kinerja guru yang maksimal.

Indikator instrinsik motivator dalam variabel motivasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,62. Tanggungjawab terhadap pengembangan diri memberikan pengaruh besar terhadap motivasi, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 4,32. Kepuasan guru dengan pekerjaannya memiliki nilai rata-rata sebesar 3,9. Item yang menyatakan guru merasakan bahwa waktu tidak pernah cukup dan pernyataan bahwa biasanya guru antusias dengan pekerjaannya sama-sama memberikan nilai rata-rata sebesar 2,15.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sekolah telah memberikan dukungan secara baik terhadap guru, dan harus terus mempertahankannya agar kinerja guru dapat terus meningkat. Hal yang harus mendapatkan perhatian lebih yaitu waktu kerja, antusiasme guru terhadap pekerjaan dan keinginan tanpa rasa terpaksa dalam melakukan pekerjaannya, karena ketiga hal tersebut memiliki nilai yang kurang dari faktor lainnya.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan

Tabel. 4.19 Analisis Hasil Survey Variabel Pelatihan

No.	Indicator (dimensi variable)	Mean	Analisa dan saran
1	<p>Tujuan pelatihan</p> <ul style="list-style-type: none"> Sasaran pelatihan disampaikan secara jelas di awal sesi pelatihan. Sasaran pelatihan yang ditulis dalam materi pelatihan memperkuat pembelajaran. 	<p>3.69</p> <p>3.7</p> <p>3.67</p>	<p>➤ Tujuan pelatihan yang diterapkan oleh sekolah dapat dirasakan manfaatnya oleh guru, guru mengaku bahwa sasaran pelatihan disampaikan secara jelas di awal sesi pelatihan. Begitu juga dengan materi pelatihan juga dapat memperkuat pembelajaran.</p> <p>Hal ini sejalan dengan empat langkah dalam pelatihan yang di ungkapkan oleh Gerry Dessler yaitu : analisis, penetapan tujuan pelatihan (dimana tujuan training yang disusun hendaknya dapat diamati dan diukur). Setelah tujuan pelatihan ditetapkan selanjutnya dipilih metode yang akan dipakai dalam pelaksanaan program pelatihan itu sendiri. Lalu selanjutnya dilakukan evaluasi , yaitu melakukan perbandingan sebelum dan sesudah pelatihan.</p> <p>➤ Perusahaan harus mempertahankan dan memperbaharui metode pelatihan karena pemahaman akan tujuan dilakukanya sebuah pelatihan merupakan hal pertama yang tidak dapat diabaikan karena akan menjadi tolak ukur dari pelatihan itu sendiri.</p>

2	<p>Materi pelatihan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semua materi yang diberikan, termasuk bahan-bahan pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. 3.6 • Ada cukup banyak kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan. 3.32 • Materi-materi pelatihan (seperti buku, modul, kertas kerja) yang diberikan membantu saya belajar. 3.75 	3.56	<p>➤ Materi pelatihan yang diberikan kepada guru pada saat pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang diajarkanpun cukup banyak. Namun materi-materi berupa buku, modul, kertas kerja yang diberikan kurang dapat memberi kepuasan guru dalam belajar.</p> <p>➤ Secara umum materi pelatihan yang diberikan trainer sudah cukup baik dan memadai, hanya saja guru merasa kurang pada buku, modul dan kertas kerja yang diberikan. Sebaiknya sekolah lebih memperhatikan kelayakan buku, modul dan kertas kerja yang memadai sehingga guru merasa puas dan dapat terbantu dalam belajar.</p>
3	<p>Sarana dan fasilitas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Media presentasi dan alat-alat pelatihan yang digunakan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan. 3.62 • Lingkungan pelatihan (misalnya suasana ruangan) memperkuat motivasi dan membantu saya belajar. 3.42 • Semua peralatan dan perlengkapan pelatihan yang di perlukan tersedia. 3.22 • Fasilitas-fasilitas di tempat pelatihan mendukung pembelajaran. 3.45 	3.44	<p>➤ Sarana dan fasilitas pelatihan yang disediakan oleh sekolah dinilai sudah bagus dan sesuai dengan tujuan dari pelatihan itu sendiri. Seperti media presentasi yang dapat membantu guru dalam memahami materi, lingkungan pelatihan (suasana ruangan), peralatan dan perlengkapan serta fasilitas lainnya.</p> <p>➤ Sekolah telah melakukan program pelatihan yang tepat bagi guru sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil dari tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri. seperti yang diungkapkan kirk Patrick mengenai empat tingkat penilaian program pelatihan yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reaksi dari peserta pelatihan, yaitu sejauh mana peserta pelatihan menyukai pengalaman pelatihan ini. 2. pembelajaran dari peserta pelatihan, yaitu seberapa banyaknya peserta belajar dari pengalaman pelatihan ini. 3. perilaku para peserta pelatihan pada pekerjaan, yaitu seberapa banyak peserta pelatihan berubah perilakunya pada pekerjaannya sebagai hasil dari pengalaman pelatihan.

			<p>4. Hasil dari organisasi yaitu sejauh mana pelatihan mempengaruhi organisasi, sebesar apa manfaat atau kerugian dari pelatihan yang dirasakan oleh organisasi.</p> <p>Tingkat 1 dan 2 lebih berkaitan dengan proses pembelajaran, sedangkan tingkat 3 dan 4 lebih berkaitan dengan unjuk kerja pada pekerjaannya.</p>
4	<p>Instruktur / pengajar</p> <ul style="list-style-type: none"> •Instruktur atau pengajar mendorong peserta untuk terlibat. •Instruktur atau pengajar bersedia memberi bantuan pada saat yang diperlukan. •Metode-metode penyampaian pelatihan (seperti pengajaran, diskusi, demonstrasi) yang digunakan membantu saya dalam mempelajari materi. 	<p>3.63</p> <p>3.57</p> <p>3.55</p> <p>3.77</p>	<p>➤ Instruktur / pengajar yang diberikan oleh sekolah sudah dapat melakukan fungsinya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Guru merasa instruktur mampu mendorong peserta untuk terlibat dalam pelatihan yang diadakan, dan membantu peserta apabila dibutuhkan. Begitu juga dengan metode penyampaian yang digunakan dapat membantu guru dalam mempelajari materi.</p> <p>sekolah sebaiknya terus meningkatkan kemampuan instruktur / pengajar agar program pelatihan dapat berjalan sesuai dengan tujuan utama pelatihan.</p>

Berdasarkan tabel 4.20 yaitu analisis hasil survey variabel pelatihan, pada indikator tujuan pelatihan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,69. Pernyataan bahwa sasaran pelatihan disampaikan secara jelas diawal sesi pelatihan mempengaruhi pelatihan sebesar 3,7. Sedangkan item sasaran pelatihan yang ditulis dalam materi pelatihan memperkuat pembelajaran memiliki nilai rata-rata sebesar 3,67. Untuk itu sekolah harus mempertahankan dan memperbaharui metode pelatihan, karena pemahaman akan tujuan dilakukannya sebuah pelatihan merupakan hal pertama yang tidak dapat diabaikan, karena akan menjadi tolak ukur dari pelatihan itu sendiri.

Pada indikator materi pelatihan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56, pernyataan yang memiliki pengaruh paling besar terhadap pelatihan yaitu materi pelatihan (seperti buku, modul, kertas kerja) yang diberikan membantu guru dalam belajar, karena diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,75. Pernyataan mengenai semua materi yang diberikan, termasuk bahan-bahan pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan memiliki rata-rata sebesar 3,6. Sedangkan pernyataan bahwa ada cukup banyak kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan hanya memiliki nilai rata-rata sebesar 3,32. Secara umum materi pelatihan yang diberikan trainer sudah cukup baik dan memadai, hanya saja guru merasa kurang pada buku, modul dan kertas kerja yang memadai, sehingga guru merasa puas dan dapat terbantu dalam belajar.

Dapat disimpulkan bahwa sarana dan fasilitas pelatihan yang disediakan oleh sekolah dinilai sudah bagus dan sesuai dengan tujuan dari pelatihan, dan sekolah telah melakukan program pelatihan yang tepat bagi guru sehingga sekolah dapat memperoleh hasil dari tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri.

Indikator terakhir yaitu indikator instruktur/pengajar nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 3,63. Pernyataan mengenai metode-metode penyampaian pelatihan yang digunakan membantu guru dalam mempelajari materi, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,77. Untuk itu instruktur/pengajar mendorong peserta untuk terlibat diperoleh rata-rata sebesar 3,57. Sedangkan pernyataan yang menyatakan bahwa instruktur/pengajar bersedia memberi bantuan pada saat yang diperlukan hanya memberikan nilai rata-rata sebesar 3,55.

Dapat dikatakan bahwa instruktur/pengajar yang diberikan sekolah sudah dapat melakukan fungsinya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan. Sebaiknya sekolah terus meningkatkan kemampuan instruktur/pengajar agar program pelatihan dapat berjalan sesuai dengan tujuan utama pelatihan.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel. 4.20 Analisis Hasil Survey Variable Kinerja

No.	Indicator (dimensi variable)	Mean	Analisa dan saran
1	Kuantitas kerja	3.4	<p>➤ Dari 5 kategori pertanyaan yang diberikan kepada 40 responden dapat dilihat bahwa responden cenderung memberikan nilai 3 ke atas terhadap jawaban yang tersedia. Seperti halnya pada kuantitas kerja, guru merasa telah menangani beban kerja sebagaimana yang telah ditugaskan. Dalam ketepatan waktu guru telah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat pada waktunya. Guru juga memastikan bahwa istirahat tidak menyebabkan ketidaknyamanan dan selalu datang tepat pada waktunya. Begitu juga dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan, mereka mengaku menerima atau memikul tugas-tugas yang didelegasikan dengan sukacita. Dalam bekerjasama dengan rekan kerjapun guru cenderung bersifat kooperatif dan umumnya memberikan bantuan bila diperlukan.</p> <p>➤ sekolah sebaiknya memperhatikan kinerja karyawannya agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dengan tidak mengabaikan kepentingan dan hak dari karyawannya. Seperti makna dari kinerja yang diungkapkan oleh prawira sentono (1999 : 2) kinerja atau performance adalah: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.</p>
2	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	3.35	
3	Kehadiran dan ketepatan waktu	4.05	
4	Tanggungjawab	3.45	
5	kerjasama dengan yang lain	3.72	

Berdasarkan tabel 4.21 yaitu analisis hasil survey variabel kinerja indikator kehadiran guru memberikan nilai rata-rata terbesar terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 4,05. Indikator kerja sama dengan yang lain memiliki nilai rata-rata sebesar 3,72. Indikator tanggungjawab memiliki nilai rata-rata sebesar 3,45. Untuk indikator kuantitas kerja diperoleh rata-rata sebesar 3,4 sedangkan indikator ketepatan waktu hanya diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35.

Dari lima indikator pernyataan yang diberikan, dapat dilihat bahwa guru cenderung memberikan nilai 3 ke atas terhadap jawaban yang tersedia. Untuk itu sebaiknya sekolah memperhatikan kinerja para guru agar sekolah mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan tidak mengabaikan kepentingan dan hak dari para guru.

4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pendukung

Pertanyaan pendukung ini dibuat untuk melihat seberapa besar kepuasan karyawan terhadap kinerja yang telah dicapainya, serta untuk mengetahui hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja untuk di masa depan. Data ini didapat dengan mengumpulkan pendapat dari responden dengan mengisi pertanyaan yang telah disediakan pada kuesioner.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pendukung

Variabel	Tanggapan responden	Presentase
Motivasi		
1. Apa yang membuat bapak/ibu termotivasi melakukan suatu pekerjaan?	- Bekerja adalah ibadah	37,5
	- Keinginan untuk mencapai kemajuan bersama	17,5
	- Merupakan tanggung jawab diri	22,5
	- Fasilitas yang lengkap	22,5
2. Berupa apakah bentuk motivasi yang diberikan sekolah agar dapat meningkatkan semangat kerja?	- Menciptakan kenyamanan kerja	25
	- Melengkapi sarana dan prasarana	20
	- Arahan dari pimpinan	15
	- Penciptaan suasana kerja yang lebih efektif	22,5
	- Pengawasan dan kontrol disiplin guru	17,5

3. Untuk kedepannya, bentuk motivasi sepeeti apakah yang diharapkan agar bapak/ibu bersedia mengerahkan segenap potensi yang bapak/ibu miliki untuk pencapaian hasil yang optimal.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepercayaan penuh dari atasan - Tersedianya sarana dan prasarana - Penghargaan baik secara moril maupun materil - Motivasi yang modern 	32,5 30 30 7,5
Pelatihan		
1. Apakah pelatihan-pelatihan yang diberikan sudah mencukupi? Adakah pelatihan lain yang bapak/ibu dapatkan dari lembaga atau instansi lainnya?	<ul style="list-style-type: none"> - Belum mencukupi - Sudah mencukupi - Ada - Tidak ada 	73 27 65 35
2. Apakah pelatihan tersebut dapat memberikan jawaban atas persoalan yang bapak/ibu hadapi?	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah membantu - Belum dapat memecahkan persoalan 	72,5 27,5
3. Pelatihan seperti apakah yang bapak/ibu harapkan agar bisa meningkatkan kinerja bapak/ibu dalam mengajar?	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan tentang perencanaan dan penerapan kurikulum - Evaluasi pembelajaran - Pelatihan yang lebih terfokus pada mata pelajaran/bidang studi guru. - Adanya program yang jelas serta adanya target yang harus dicapai. 	42,5 30 20 7,5
Kinerja		
1. Apakah menurut bapak/ibu, telah puas dengan kinerja yang telah bapak/ibu capai saat ini?	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah puas, karena sudah melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. - Belum puas, karena pemahaman terhadap tugas masih belum optimal. 	55 45
2. Apakah manajemen kinerja yang dirancang sudah sesuai dengan apa yang bapak/ibu harapkan?	<ul style="list-style-type: none"> - Belum, namun dalam proses pencapaian ke arah yang lebih baik 	85
3. Tindakan apakah yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru untuk selanjutnya?	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan lebih diperketat - Pembinaan dan pelatihan semakin ditingkatkan - Adanya dorongan dari pihak-pihak tertentu - Mengikuti berbagai pelatihan diluar sekolah - Memberikan tindakan yang tegas terhadap guru yang tidak disiplin. 	17,5 30 22,5 12,5 17,5

Berdasarkan data yang didapat dari hasil jawaban yang telah diberikan oleh responden, dapat terlihat bahwa hal yang paling utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut responden adalah kegiatan pembinaan dan pelatihan lebih ditingkatkan, yaitu sebesar 30% dan adanya dorongan dari pihak-pihak tertentu sebesar 22,5%.

4.3.5 Analisis Uji Hipotesa

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru pada SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya hasil dari pelaksanaan motivasi yang diberikan mempunyai dampak yang positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pemberian motivasi yang diberikan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Hal ini dimungkinkan karena motivasi yang diberikan sekolah bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musriha (2009), Binawan Nur Tjahjono dan Tri Gunarsih (2008) dan Ammirullah (2009) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada hipotesis 2 pelatihan dianggap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terbentuknya kinerja guru. Artinya pelaksanaan pelatihan di perusahaan ini mempunyai dampak positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelatihan yang diberikan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lubis (2008)

yang menyimpulkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif yang significant terhadap kinerja karyawan.

Dan pada hipotesis 3 yaitu motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai dampak positif bagi organisasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4 Implikasi

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting bagi manajemen untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya motivasi dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar. Implikasi tersebut antara lain :

1. Diharapkan bagi pimpinan untuk ikut melibatkan diri dalam suatu permasalahan sebelum permasalahan tersebut menjadi serius, sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan sesegera mungkin.
2. Pimpinan juga dapat meluangkan waktu untuk mengajar ataupun melatih bawahannya, serta membantu dalam mengembangkan kelebihannya untuk dapat meningkatkan kinerja.
3. Organisasi diharapkan meningkatkan nilai pensiun yang nantinya diterima oleh tenaga kerja, agar mereka merasa bahwa pengorbanannya selama ini dihargai.
4. Organisasi juga dapat menyediakan fasilitas yang memadai bagi tenaga kerjanya, serta memberikan kenaikan tunjangan.
5. Memberikan kompensasi atau balas jasa yang adil dan sesuai dengan prestasi yang didapat.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, motivasi dan pelatihan sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 guru SMP Nurul Ikhlas. Data diolah dengan menggunakan *SPSS 16.0 for Windows*.

Motivasi pada guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar mempengaruhi kinerja guru pada SMP Nurul Ikhlas secara langsung. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan guru pada motivasi yang diberikan oleh perusahaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru pada organisasi. Guru menganggap bahwa motivasi yang diberikan oleh sekolah selama ini sesuai dengan yang mereka butuhkan sehingga mereka merasa bisa meningkatkan kinerja mereka.

Kemudian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang memperlihatkan program pelatihan yang diterapkan oleh SMP Nurul Ikhlas sudah baik dan dapat membantu guru dalam melakukan pekerjaannya.

Dan pada penelitian juga didapatkan hasil bahwa motivasi dan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel guru SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar. Hal ini mempersempit hasil penelitian, dimana hasil penelitian yang telah didapatkan hanya terbatas pada kantor SMP Nurul Ikhlas diatas. Diharapkan pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih heterogen dengan meneliti semua bagian yang ada pada yayasan Nurul Ikhlas.
2. Banyak faktor lain yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini hanya melihat pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja guru SMP Nurul Ikhlas. Diharapkan pada penelitian selanjutnya diciptakan model yang lebih kompleks dalam menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan/guru.
3. Daftar pertanyaan yang diajukan peneliti bersifat *self report*, sehingga memungkinkan terjadinya *common method bias*, dan seluruh item pertanyaan yang diajukan untuk pengukuran beberapa variabel diisi oleh responden dalam satu paket kuesioner. Sebaiknya dilakukan metode wawancara dengan setiap karyawan/guru tetapi hal ini memakan waktu yang sangat lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu & Agus Suprayetno (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan PT Pei Hai International Wiratama Indonesia". Surakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UMS.
- Dessler, Gary (1997). "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT Prenhallindo, Jakarta.
- Dessler, Gary (2004). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jilid 1. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Edwin B, Flippo (1994). "Manajemen Personalia". BPFE, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1998. "Prinsip Dasar Manajemen". Yogyakarta. BPFE.
- Glorianto, SH, Friday (2005). "Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Orientasi Pembelajaran." Jurnal.
- Handoko, T. Hani (1987). "Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia". BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (1999). "Manajemen Personalia". BPFE, Yogyakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1995). Edisi II. Departement Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, Jakarta.
- Kirkpatrick, Donald.L and Kirkpatrick james, D (2006). Evaluating Training Programs, Third Edition. Bernett-Koehler Publisher, inc, San Fransisco.
- Lubis, Khairul Akhir (2008). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan" (*Tesis*). Medan: Sekolah Pascasarjana USU.
- Manning, Mark.L. 2004. "The Business Survey Reseachers's SPSS Cookbook"

- Malthis, Robert L(2001). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Buku Satu. Salemba empat, Jakarta.
- Malthis, Robert L & Jhon H.Jackson (2006). "Human Resource Management". Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2000). "Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja Karyawan". BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah & Mukaram (1999). "Manajemen Sumber daya Manusia". Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negri Bandung.
- Mondy, R .Wyne & Noe, Robert M (1995). "Human Resources Management". Fifth Edition, Allyn & Bacon, US.
- Moekijat (1991)."Latihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia". Cetakan ke IV, Madar Maju, Bandung.
- Oktarina, Rini. 2007. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Persero Angkasa Pura II Cabang Bandara Internasional Minangkabau)". Universitas Andalas. Padang.
- Parlinda, Vera & M. Wahyuddin (2008). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta". Surakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UMS.
- Prawirasentono. S, 1999. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan". BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidrachman (1988). "Manajemen Personalialia". BPFE, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. "Research Methods for Bussiness". Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. "Teori Motivasi dan Aplikasinya". Rineka Cipta, Jakarta.

Lampiran 1

GAMBARAN UMUM SMP NURUL IKHLAS KABUPATEN TANAH DATAR

A. Sejarah Singkat SMP Nurul Ikhlas

SMP Nurul Ikhlas adalah salah satu lembaga pendidikan yang merupakan agen perubahan yang sangat penting baik kualitas maupun kuantitas, terutama sekali untuk menciptakan manusia yang Qur'ani yaitu beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak dan berbudi pekerti yang luhur.

SMP Nurul Ikhlas didirikan pada tanggal 19 Januari 1993 dengan surat keputusan nomor : 012.08.R.1993. SMP Nurul Ikhlas terletak di Desa Pincuran Tinggi, Panyalaian Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar, Jalan Raya Padang Panjang – Bukittinggi km.3 dengan luas tanah $\pm 55.000 \text{ m}^2$, dengan keadaan tanah lereng (antara Gunung Merapi dan Gunung Singgalang) tetapi cukup baik untuk bangunan sekolah, sarana dan prasarana lainnya.

SMP Nurul Ikhlas merupakan sebuah jenjang pendidikan yang sudah terakreditasi A, dengan SK Akreditasi No.04/BASKAB/IV-TD-2005 Tanggal 4 April 2005, yang mana SMP Nurul Ikhlas ini berdiri di bawah naungan Yayasan Nurul Ikhlas.

Yayasan Nurul Ikhlas adalah lembaga tertinggi dalam struktur organisasi di Pondok Pesantren Modern Ikhlas, yang terbentuk pada tanggal 10 Juli 1991 dengan Akta Notaris Nomor : 11 dan bertanggung

jawab penuh terhadap penyelenggaraan pendidikan Pondok Pesantren Modern Nurul Ikhlas.

Lingkungan sekitar SMP Nurul Ikhlas saat ini sangat strategis, kawasan ini merupakan pusat Kecamatan dan hanya berjarak $\pm 3,5$ km dari pusat Kota Madya Padang Panjang, dekat dengan perkantoran pemerintah, masyarakat sekitar sekolah pada umumnya dan sekolah ini dibatasi oleh sawah dan ladang. Ekonomi penduduk sekitar cukup baik, sehingga rata-rata orang tua siswa mampu dalam membiayai pendidikan anaknya.

Berhubung SMP Nurul Ikhlas ini merupakan Pondok Pesantren, yang mana proses pengajarannya berlangsung sepanjang hari (24 jam). Keadaan ini menjadi kendala bagi orang tua yang rata-rata mereka mempegunakan tenaga anaknya yang membantu bekerja di sawah/ ladang sepulang dari sekolah. Berdasarkan dari catatan yang ada pada arsip sekolah bahwasanya hanya beberapa orang saja siswa SMP Nurul Ikhlas yang berasal dari lingkungan sekolah, mereka kebanyakan berasal dari luar Kota/Propinsi.

B. Visi dan Misi SMP Nurul Ikhlas

a. Visi

“ MENJADI SEKOLAH MANDIRI YANG BERKUALITAS DALAM
RIDHO ALLAH UNTUK KEHIDUPAN DUNIA AKHIRAT ”

Indikator visi sekolah :

1. Terwujudnya tenaga pendidik dan kependidikan , serta peserta didik yang taat kepada Allah SWT, dan sanggup menjadi contoh teladan bagi masyarakat.
2. Terwujudnya murid yang disiplin, mandiri dalam mengatur Kehidupan Efektif Sehari-hari (KES), berprestasi dan berkompetensi dalam berbagai bidang studi, ekstra kurikuler, dan kehidupan sosial.
3. Terwujudnya otonomi sekolah dengan berpedoman kepada Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).
4. Terwujudnya lulusan yang cerdas, kompetitif, dan memiliki nasionalisme yang tinggi.
5. Terwujudnya kurikulum SMP Nurul Ikhlas.
6. Terwujudnya standar proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
7. Terwujudnya standar prasarana dan sarana pendidikan yang relevan dan mutakhir.
8. Terwujudnya standar tenaga pendidik dan kependidikan
9. Terwujudnya standar pengelolaan pendidikan.
10. Terwujudnya standar penilaian pendidikan.
11. Terwujudnya penggalangan biaya pendidikan yang memadai.

b. Misi

1. mewujudkan pembinaan dan pengontrolan terhadap jadwal ibadah warga sekolah sebagai bukti keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

2. Mewujudkan pembiasaan terhadap sikap sopan-santun dalam bertutur kata dan bergaul, sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah, serta budaya berakhlak dan berbudi pekerti yang luhur.
3. Mewujudkan rumusan peraturan dan sosialisasi tentang peraturan tersebut, serta pelaksanaannya agar para murid menjadi disiplin, suka bekerja keras serta profesional dalam menghadapi tantangan.
4. Mewujudkan kemandirian murid dengan sistem pengasuhan dan tutor sebaya.
5. Mewujudkan nilai-nilai solidaritas bagi kehidupan sekolah.
6. Mewujudkan sistem manajemen sekolah.
7. Mewujudkan lulusan yang berwawasan luas, memiliki rasa percaya diri, dan sanggup bersaing pada sekolah lanjutan yang berstandar nasional dan internasional.
8. Mewujudkan lulusan yang mampu mengaplikasikan pengetahuannya dengan cerdas, dan terampil untuk kejayaan bangsa dan negara Indonesia.
9. Mewujudkan dokumen 1 kurikulum SMP
10. Mewujudkan peserta didik untuk mampu berbahasa Arab dan bahasa Inggris.
11. Membentuk peserta didik yang sehat jasmani
12. Mewujudkan silabus semua mata pelajaran, untuk semua tingkatan kelas.
13. Mewujudkan perangkat kurikulum yang lengkap.
14. Mewujudkan perencanaan proses pembelajaran.

15. Mewujudkan pelaksanaan proses pembelajaran.
16. Mewujudkan fasilitas sekolah yang relevan, mutakhir dan berwawasan kedepan.
17. Mewujudkan RKS dan RKAS (RPS)
18. Mewujudkan evaluasi kinerja sekolah, proses pembelajaran, program kerja tahunan, dan pendayagunaan pendidik dan tenaga kependidikan.
19. Mewujudkan kepemimpinan sekolah yang representative.
20. Dan lain-lain.

C. Motto dan Tujuan SMP Nurul Ikhlas

1. Motto

Motto dari SMP Nurul Ikhlas adalah : **“Cintai Allah Sayangi Pondok”**, sesuai dengan motto Pondok Pesantren Nurul Ikhlas, karena SMP Nurul Ikhlas merupakan institusi yang berada di dalam naungan PPM Nurul Ikhlas. Disamping itu, SMP Nurul Ikhlas juga sekaligus sebagai penyelenggara SMP Berbasis Pesantren dibawah binaan kementrian Agama dan Kementrian Pendidikan Nasional.

Maksud dari motto :

“Cintai Allah”, maksudnya adalah pengamalan dari amanah yang diberikan Allah kepada manusia, sebagai makhluk yang diciptakan-Nya untuk menjadi khalifah di permukaan bumi, perjanjian manusia di alam rahim yang mengakui ‘ benar Allah tuhan kami’, serta firman Allah yang isinya: “ Tidak Ku jadikan jin dan manusia kecuali untuk menyembah-Ku” (QS.51:56).

“**Sayangi Pondok**”, merupakan pengamalan dari ayat, “ Sesungguhnya orang-orang beriman itu bersaudara, sebagian mereka menjadi penolong bagi sebagian yang lain, mereka berkasih sayang dalam kekeluargaan”. Istilah “**pondok**”, merupakan perwujudan fisik (sarana) sekolah dan asrama, serta seluruh civitas akademis yang terlibat secara aktif dalam proses pendidikan dan pengajaran di Pondok Pesantren Modern Nurul Ikhlas. Didasari oleh ketentuan Allah, bahwa “ kehadiran islam di muka bumi adalah *rahmatan lil 'alamin* (rahmat bagi sekalian alam).

2. Tujuan SMP Nurul Ikhlas

Tujuan sekolah ini merupakan jabaran dari visi dan misi sekolah dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sekolah mampu memenuhi pembinaan dan pengontrolan terhadap jadwal ibadah warga sekolah, sebagai bukti keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Sekolah mampu memenuhi pembiasaan terhadap sikap sopan santun dalam bertutur kata dan bergaul dengan akhlak mulia dan budi pekerti yang luhur.
- c. Sekolah mampu menghasilkan peraturan dan mampu mensosialisasikannya serta melaksanakannya agar para murid menjadi disiplin, suka bekerja keras, serta profesional dalam menghadapi tantangan.
- d. Sekolah mampu menghasilkan murid yang mandiri, dengan sistem pengasuhan dan tutor sebaya.

- e. Sekolah mampu menghasilkan nilai-nilai solidaritas bagi kehidupan sekolah.
- f. Sekolah mampu menghasilkan manajemen berbasis sekolah
- g. Sekolah mampu menghasilkan lulusan yang berwawasan luas, memiliki rasa percaya diri, dan sanggup berkompetisi pada sekolah lanjutan yang berstandar nasional serta internasional
- h. Sekolah mampu menghasilkan lulusan yang mampu mengaplikasikan pengetahuannya dengan cerdas, dan terampil untuk kejayaan bangsa dan negara Indonesia.
- i. Sekolah mampu menghasilkan lulusan dengan rata-rata perolehan nilai yang cukup tinggi (7,50) dalam ujian nasional
- j. Sekolah mampu menghasilkan kelulusan 100%
- k. Dan lain-lain

Disamping itu tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lanjut.

Tujuan sekolah tersebut secara bertahap akan dimonitor dan dievaluasi, setiap kurun waktu tertentu untuk mencapai Standar Kompetensi Kelulusan (SKL) Sekolah Menengah Pertama yaitu :

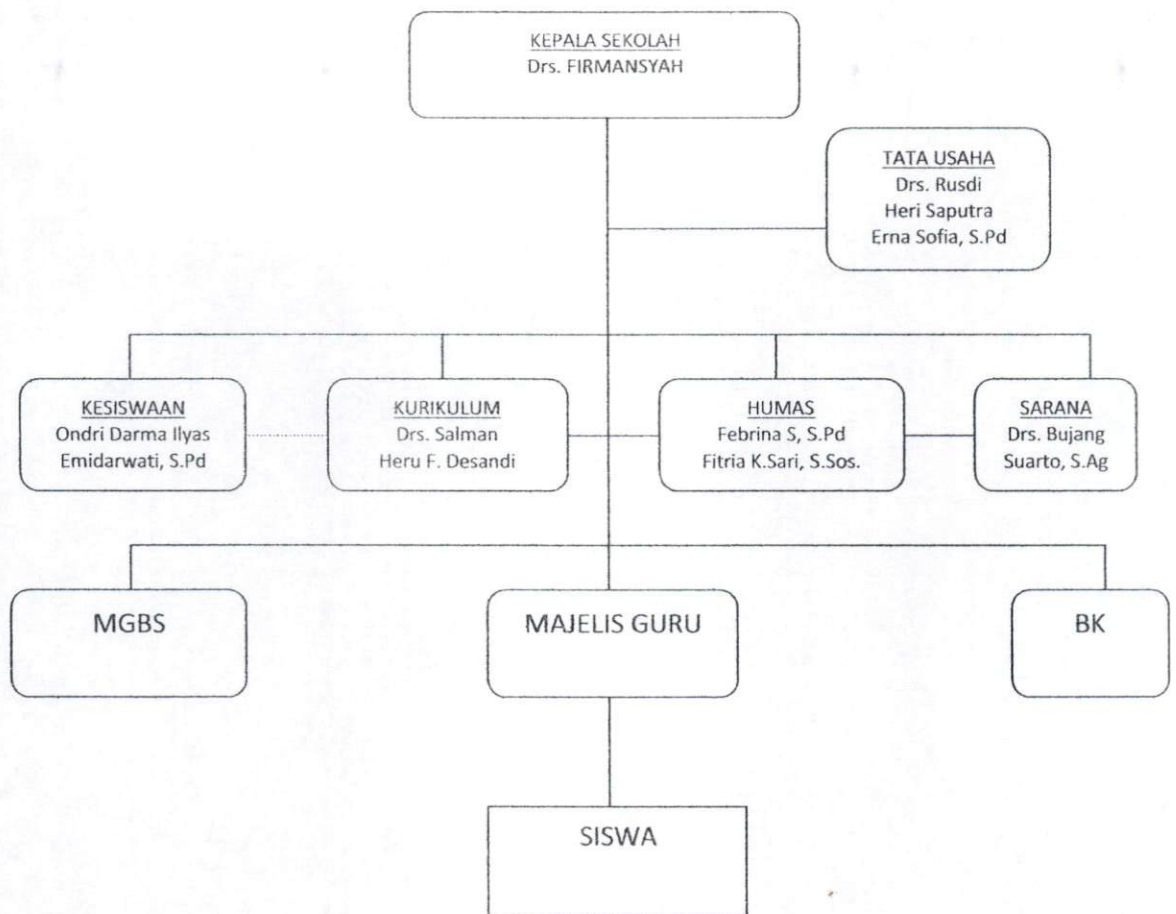
1. Meyakini, memahami, dan menjalankan ajaran agama yang diyakini dalam kehidupan.
2. Memahami dan menjalankan hak dan kewajiban untuk berkarya dan memanfaatkan lingkungan secara bertanggung jawab.

3. Berfikir secara logis, kritis, kreatif, inovatif dalam memecahkan masalah, serta berkomunikasi melalui berbagai media.
4. Menyenangi dan menghargai seni.
5. Menjalankan pola hidup bersih, bugar dan sehat.
6. Berpartisipasi dalam kehidupan sebagai cerminan rasa cinta dan bangga terhadap bangsa dan tanah air.

D. Struktur Organisasi SMP Nurul Ikhlas

Struktur organisasi adalah suatu cara untuk menentukan atau menjalankan kegiatan suatu organisasi dengan mengadakan pembagian tugas, tanggung jawab serta wewenang tiap-tiap bagian sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal, setiap perusahaan/instansi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan suatu struktur organisasi serta uraian tugas yang jelas dari orang yang terlibat di dalam organisasi.

Berikut gambaran struktur organisasi pada SMP Nurul Ikhlas :



E. Uraian Tugas

Uraian tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan yang ada pada SMP Nurul Ikhlas Tanah Datar adalah sebagai berikut :

I. Tugas dan fungsi Kepala Sekolah (EMASLIM)

1. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (Educator)

- a. Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial.

- b. Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari.
- c. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, OSIS dan mengikuti lomba diluar sekolah.
- d. Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi.
- e. Menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan tingkat, mengusulkan kenaikan jabatan.
- f. Melalui seleksi calon Kepala Sekolah.
- g. Mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan lain-lain.

2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer (Manager)

- a. Mengelola administrasi kegiatan belajar dan bimbingan konseling dengan memiliki data lengkap.
- b. Administrasi kegiatan belajar mengajar dan administrasi bimbingan konseling.
- c. Mengelola administrasi kesiswaan dengan memiliki data administrasi kesiswaan dan kegiatan ekstrakurikuler secara lengkap.

d. Mengelola administrasi ketenagaan dengan memiliki data administrasi tenaga guru dan karyawan, (TU/laboran/teknisi/perpustakaan).

e. Mengelola administrasi keuangan, baik administrasi gedung/ruang, mebel, air, alat laboratorium dan perpustakaan.

3. Kepala Sekolah Sebagai Pengelola Administrasi (Administrator)

a. Menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.

b. Menyusun organisasi ketenagaan di sekolah, baik Wakasek, Walikelas, Ka TU, Bendahara, personalia pendukung, misalnya pembina perpustakaan, pramuka, OSIS, olah raga, personalia kegiatan temporer, seperti panitia ujian, panitia peringatan hari besar nasional atau keagamaan dan sebagainya.

c. Menggerakkan staf/guru/karyawan dengan cara memberikan arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas.

d. Mengoptimalkan sumber daya manusia secara optimal, memanfaatkan sarana/prasarana secara optimal dan merawat sarana dan prasarana milik sekolah.

4. Kepala Sekolah Sebagai Penyelia (Supervisor)

- a. Menyusun program supervisi kelas, kegiatan ekstrakurikuler dan sebagainya.
- b. Melaksanakan program supervisi, baik supervisi kelas, dadakan, kegiatan ekstrakurikuler dan lain-lain.
- c. Memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru/karyawan dan untuk pengembangan sekolah.

5. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (Leader)

- a. Memiliki kepribadian yang kuat, jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar.
- b. Memahami kondisi anak buah, baik guru, karyawan dan anak didik.
- c. Memiliki visi dan memahami misi sekolah yang diemban.
- d. Mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun ekstern.
- e. Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis.

6. Kepala Sekolah Sebagai Pembaharu (Inovator)

- a. Mampu mencari, menemukan dan mengadopsi gagasan baru dari pihak lain.

- b. Mampu melakukan pembaharuan di bagian kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling.
- c. Pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, kegiatan ekstra kurikuler dan mampu melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya manusia di BP3 dan masyarakat.

7. Kepala Sekolah Sebagai Pendorong (Motivator)

- a. Mampu mengatur lingkungan kerja
- b. Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai
- c. Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan yang ada.

II. Tugas Wakil Kepala Sekolah

Membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam:

- 1. Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan program pelaksanaan
- 2. Pengorganisasian, Pengarahan, Ketenagaan, pengkoordinasian, pengawasan, penilaian, identifikasi dan pengumpulan data.
- 3. Mewakili kepala sekolah untuk menghadiri rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah pendidikan.
- 4. Membuat laporan secara berkala.

III. Tugas Urusan Kurikulum

Membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam :

1. Menyusun program pengajaran
2. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
3. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
4. Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir.
5. Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan
6. Mengatur jadwal penerimaan rapor dan STTB
7. Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar.
8. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.
9. Mengatur pengembangan MGMP/MGBP dan koordinator mata pelajaran.
10. Melakukan supervisi administrasi akademis.
11. Melakukan pengarsipan kurikulum penyusunan laporan secara berkala.

IV. Tugas Urusan Kesiswaan

Membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam:

1. Menyusun program pembinaan kesiswaan (OSIS), meliputi: kepramukaan, PMR, KIR, UKS, PKS, Paskibraka, Pesantren kilat.
2. Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan kesiswaan/OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus OSIS.
3. Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi.
4. Menyusun jadwal dan pembinaan serta secara berkala dan insidental.
5. Membina dan melaksanakan koordinasi 9 K
6. Melaksanakan pemilihan calon siswa berprestasi dan penerima beasiswa.
7. Mengadakan pemilihan calon siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
8. Mengatur mutasi siswa, menyusun dan membuat kepanitiaan penerimaan siswa baru dan pelaksanaan MOS
9. Menyusun dan membuat jadwal kegiatan akhir tahun sekolah
10. Menyelenggarakan cerdas cermat dan olah raga prestasi.
11. Membuat laporan kegiatan kesiswaan secara berkala.

V. Tugas Urusan Sarana dan Prasarana

Membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam :

- a. Menyusun program pengadaan sarana dan prasarana
- b. Mengkoordinasikan penggunaan sarana dan prasarana
- c. Pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran
- d. Mengelola perawatan dan perbaikan sarana dan prasarana
- e. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan data sekolah secara keseluruhan.
- f. Melaksanakan pembukuan sarana dan prasaran secara rutin.
- g. Menyusun laporan secara berkala.

VI. Tugas Urusan Humas

Membantu dan Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam:

1. Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan dewan sekolah.
2. Membina hubungan antara sekolah dengan wali murid
3. Membina pengembangan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya.
4. Membuat dan menyusun program semua kebutuhan sekolah
5. Koordinasi dengan semua staf untuk kelancaran kegiatan sekolah
6. Menciptakan hubungan yang kondusif diantara warga sekolah

7. Melakukan koordinasi dengan semua staf dan bertanggung jawab untuk mewujudkan 9K.
8. Menyusun program kegiatan bakti sosial, karya wisata, dan pameran hasil pendidikan (gebyar pendidikan)
9. Mewakili kepala sekolah apabila berhalangan untuk menghadiri rapat masalah-masalah yang bersifat umum.
10. Menyusun laporan secara berkala.

VII. Tugas Koordinator Tata Usaha

Bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan:

1. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
2. Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar
3. Pengurusan administrasi sekolah
4. Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
5. Penyusunan administrasi sekolah meliputi kesiswaan dan ketenagaan
6. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan
7. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 9 K
8. Penyusunan laporan pelaksanaan secara berkala

VIII. Tugas dan Fungsi Walikelas

Membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam:

1. Pengelolaan kelas

a. Tugas pokok meliputi:

- Mewakili orang tua dan kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan
- Meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- Membantu pengembangan keterampilan anak didik
- Membantu pengembangan kecerdasan anak didik
- Mempertinggi budi pekerti dan kepribadian anak didik

b. Keadaan anak didik

- Mengetahui jumlah anak didik
- Mengetahui jumlah anak didik, baik putra (pa) maupun putri (pi)
- Mengetahui nama-nama anak didik
- Mengetahui identitas lain dari anak didik

- Mengetahui kehadiran anak didik setiap hari
- Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi anak didik (tentang pelajaran, status social/ekonomi, dan lain-lain)

c. Melakukan penilaian

- Tingkah laku anak didik sehari-hari di sekolah
- Kerajinan, ketekunan, dan kesantunan
- Kepribadian/tatib
- Dan lain-lain

d. Mengambil tindakan bila di anggap perlu

- Pemberitahuan, pembinaan, dan pengarahan
- Peringatan secara lisan
- Peringatan khusus yang terkait dengan BP/Kepala Sekolah

e. Langkah Tindak lanjut

- Memperhatikan buku nilai rapor anak didik
- Memperhatikan keberhasilan/kenaikan anak didik

- Memperhatikan dan membina suasana kekeluargaan

2. Penyelenggaraan Administrasi Kelas meliputi:

- a. Denah tempat duduk anak didik
- b. Papan absensi anak didik
- c. Daftar pelajaran, daftar piket, buku absensi, buku jurnal kelas, tata tertib kelas.

3. Penyusunan dan pembuatan statistic bulanan anak didik

4. Pencatatan mutasi anak didik, pengisian buku laporan penilaian hasil belajar.

5. Pembagian buku laporan penilaian hasil belajar.

IX. Tugas dan Fungsi Guru Pembimbing (BP/BK)

Membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan:

- 1. Penyusunan dan pelaksanaan program bimbingan dan konseling
- 2. Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi anak didik tentang kesulitan belajar.
- 3. Memberikan layanan dan bimbingan kepada anak didik agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar.

4. Memberikan saran dan pertimbangan kepada anak didik dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai
5. Mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan dan konseling
6. Menyusun statistic hasil penilaian bimbingan dan konseling
7. Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi kegiatan belajar
8. Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut bimbingan dan konseling
9. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling

X. Pustakawan Sekolah

Membantu kepala sekolah dalam kegiatan:

1. Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronika
2. Pelayanan perpustakaan, perencanaan pengembangan perpustakaan
3. Pemeliharaan dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka/media elektronika
4. Inventarisasi dan pengadministrasian
5. Penyimpanan buku/bahan pustaka, dan media elektronika
6. Menyusun tata tertib perpustakaan

7. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala.

XI. Laboran

Membantu kepala sekolah dalam kegiatan:

1. Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
2. Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium
3. Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium
4. Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium
5. Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium
6. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala.

XII. Tugas pokok dan fungsi guru

Bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam melaksanakan KBM, meliputi:

1. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir.

4. Melaksanakan analisis ulangan harian
5. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
6. Mengisi daftar nilai anak didik
7. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran
8. Membuat alat pelajaran/alat peraga
9. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
10. Mengikuti kegiatan pengembangan dan permasyarakatan kurikulum
11. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
12. Mengadakan pengembangan program pembelajaran
13. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik
14. Mengisi dan penelitian daftar hadir sebelum memulai pelajaran
15. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya
16. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

XIII. Tugas Guru Piket/Jaga

1. Meningkatkan pelaksanaan 9 K (keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kerindangan, kesehatan, keteladanan, dan keterbukaan).
2. Mengadakan pendataan dan mengisi buku piket
3. Menertibkan kelas-kelas yang kosong dengan jalan menginval pada jam ke 2
4. Harus berusaha menghubungi orang tua siswa yang tidak masuk tanpa keterangan melalui telepon, atau mengunjungi ke rumah bagi yang tidak memiliki telepon
5. Mencatat guru dan siswa yang terlambat, guru dan siswa yang belum pulang waktunya, kelas yang pulang sebelum waktunya, kejadian-kejadian penting dan berusaha untuk menyelesaikan
6. Mengawasi siswa sewaktu berada diluar kelas karena istirahat, dan keliling kelas sambil mengingatkan siswa untuk beristirahat bagi siswa yang masih berada di dalam kelas
7. Petugas piket harus hadir paling sedikit 5 menit sebelum bel masuk.
8. Melaporkan kasus-kasus yang bersifat khusus kepada wali kelas atau guru pembimbing.
9. Mengawasi berlakunya tata tertib sekolah.

LAMPIRAN II

KUESIONER PENELITIAN

UNIVERSITAS ANDALAS PADANG

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI



Kuisisioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Data dari kuisisioner ini akan digunakan untuk keperluan pembuatan penelitian di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk melengkapi kuisisioner ini. Saya menjamin tanggapan Bapak/Ibu diberlakukan secara rahasia dan identitas Bapak/Ibu tidak dimunculkan dalam studi ini.

IDENTITAS RESPONDEN

Beri tanda (x) dan isilah titik-titik yang telah disediakan.

- | | | | |
|--------------------------------|---|-----------------------------|------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | a. Pria | b. Wanita |
| 2. Usia | : | a. ≤ 25 Tahun | |
| | | b. 26 Tahun sampai 35 Tahun | |
| | | c. 36 Tahun Sampai 45 Tahun | |
| | | d. 46 Tahun Ke atas | |
| 3. Status Pernikahan | : | a. Menikah | b. Belum Menikah |
| 4. Jumlah Anak | : | a. Tidak Punya Anak | |
| | | b. 1 orang | |
| | | c. 2 orang | |
| | | d. > 2 orang | |
| 5. Lama Bertugas | : | a. 0 - 5 Tahun | |
| | | b. 6 - 10 Tahun | |
| | | c. 11-20 Tahun | |
| | | d. Lebih dari 20Tahun | |
| 6. Bidang Studi yang diajarkan | : | _____ | |
| 7. Mengajar di kelas | : | _____ | |
| 8. Memiliki jabatan sruktural | : | a. Ada | b. Tidak ada |

Kalau ada, jabatan apa yang Bapak/Ibu isi : _____

I. PERTANYAAN PEMBUKA

1. Apakah Bapak/Ibu sudah pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah ini? a. Sudah b. Belum

Jika sudah, berapa kali Bapak/Ibu mengikuti pelatihan?_____ kali

2. Pelatihan apa sajakah yang sudah pernah Bapak/Ibu ikuti?

II. MOTIVASI KERJA

Petunjuk : pilih salah satu pilihan yang mewakili pendapat Bapak/Ibu. Beri tanda *check list* (√) pada jawaban yang telah tersedia. Alternatif jawaban dibawah ini:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Cukup Setuju (CS)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Daftar Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya melakukan yang terbaik demi mencapai prestasi yang saya targetkan.	STS	TS	N	CS	SS
2	Keyakinan diri untuk mencapai hasil yang baik yang memungkinkan dengan kemampuan.	STS	TS	N	CS	SS
3	Pekerjaan saya seimbang dengan upaya saya.	STS	TS	N	CS	SS
4	Memperhatikan minat untuk mengikuti pelatihan.	STS	TS	N	CS	SS
5	Adanya dampak positif dari umpan balik yang diberikan oleh atasan.	STS	TS	N	CS	SS
6	Adanya dampak positif dari umpan balik yang diberikan oleh rekan kerja.	STS	TS	N	CS	SS
7	Termotivasi untuk memperlihatkan kerja keras karena kompensasi terhadap saya	STS	TS	N	CS	SS
8	Saya puas dengan promosi pekerjaan di sini.	STS	TS	N	CS	SS
9	Saya merasa bahwa sistem kompensasi organisasi ini tepat.	STS	TS	N	CS	SS
10	Saya cukup antusias dengan tingkat gaji saya.	STS	TS	N	CS	SS
11	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan atau penugasan saya.	STS	TS	N	CS	SS
12	Berprestasi dalam diskusi pada saat meeting	STS	TS	N	CS	SS
13	Tanggung jawab pribadi terhadap pengembangan diri	STS	TS	N	CS	SS
14	Saya sangat puas dengan pekerjaan ini.	STS	TS	N	CS	SS
15	Diri saya sering kali terpaksa demi pekerjaan	STS	TS	N	CS	SS

	ini.					
16	Biasanya saya antusias dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	CS	SS
17	Ketika saya bekerja, saya merasakan bahwa waktu tidak pernah cukup.	STS	TS	N	CS	SS

III. PELATIHAN

Petunjuk : pilih salah satu pilihan yang mewakili pendapat Bapak/Ibu. Beri tanda *check list* (✓) pada jawaban yang telah tersedia. Alternatif jawaban dibawah ini:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Cukup Setuju (CS)

5= Sangat Setuju (SS)

No.	Daftar Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Sasaran pelatihan disampaikan secara jelas di awal sesi pelatihan.	STS	TS	N	CS	SS
2	Sasaran pelatihan yang ditulis dalam materi pelatihan memperkuat pembelajaran.	STS	TS	N	CS	SS
3	Semua materi yang diberikan, termasuk bahan-bahan pelatihan merupakan materi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	STS	TS	N	CS	SS
4	Materi-materi pelatihan (seperti buku, modul, kertas kerja) yang diberikan membantu saya belajar.	STS	TS	N	CS	SS
5	Metode-metode penyampaian pelatihan (seperti pengajaran, diskusi, demonstrasi) yang digunakan membantu saya dalam mempelajari materi.	STS	TS	N	CS	SS
6	Ada cukup banyak kesempatan untuk mempraktikan keterampilan yang diajarkan selama pelatihan.	STS	TS	N	CS	SS
7	Media presentasi dan alat-alat pelatihan yang digunakan membantu saya memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.	STS	TS	N	CS	SS
8	Lingkungan pelatihan (misalnya suasana ruangan) memperkuat motivasi dan membantu saya belajar.	STS	TS	N	CS	SS
9	Semua peralatan dan perlengkapan pelatihan yang di perlukan tersedia.	STS	TS	N	CS	SS
10	Fasilitas-fasilitas di tempat pelatihan mendukung pembelajaran.	STS	TS	N	CS	SS
11	Instruktur atau pengajar mendorong peserta untuk terlibat.	STS	TS	N	CS	SS
12	Instruktur atau pengajar bersedia memberi bantuan pada saat yang diperlukan.	STS	TS	N	CS	SS

IV. Kinerja Karyawan

Beri Tanda check list (✓) Pada Salah Satu Karakteristik Yang Paling Tepat.

A. Kuantitas Kerja

- ☐ 1. Biasanya tidak menyelesaikan beban kerja sebagaimana ditugaskan.
- ☐ 2. Sering menyelesaikan sebagian tugas, tugas-tugas lain harus dibantu.
- ☐ 3. Menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan.
- ☐ 4. Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan daripada yang lain.
- ☐ 5. Menangani volume pekerjaan yang luar biasa banyaknya.

B. Ketepatan Waktu

- ☐ 1. Tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktunya.
- ☐ 2. Sering terlambat menyelesaikan tugas.
- ☐ 3. Menyelesaikan tugas pada waktunya.
- ☐ 4. Biasanya menyelesaikan tugas sebelum batas waktu.
- ☐ 5. Selalu menyelesaikan semua tugas sebelum jangka waktu.

C. Kehadiran dan Ketepatan Waktu

- ☐ 1. Butuh waktu lebih lama atau lebih sering istirahat daripada kebanyakan orang lain.
- ☐ 2. Mempunyai kebiasaan terlambat atau absen.
- ☐ 3. Biasanya memastikan bahwa istirahat tidak menyebabkan ketidaknyamanan; Biasanya tidak terlambat atau absen.
- ☐ 4. Menganggap penting memikul tugas dan waktu.
- ☐ 5. Sangat sadar akan kehadiran dan ketepatan

D. Tanggung Jawab

- ☐ 1. Biasanya tidak memikul tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas.
- ☐ 2. Kadang-kadang enggan menerima tanggungjawab yang didelegasikan.
- ☐ 3. Menerima atau memikul tugas-tugas yang didelegasikan dengan sukacita.
- ☐ 4. Menerima tanggungjawab tambahan.

- ___5. Orang kreatif yang mencari cara-cara yang lebih efektif untuk mencapai hasil atau mencari tanggungjawab tambahan.

E. Kerjasama Dengan Yang Lain

- ___1. Mempunyai kesulitan bekerjasama dengan orang lain; biasanya bersedia melaksanakan tugas, dan jarang membantu orang lain.
- ___2. Kadang-kadang mempunyai kesulitan bekerjasama dengan orang lain dan sering mengeluh ketika diberi tugas.
- ___3. Biasanya setuju dan patuh ; umumnya memberikan bantuan bila diperlukan.
- ___4. Bekerjasama dengan baik dengan orang lain; menyambut penugasan, dan cepat menawarkan bantuan.
- ___5. Pekerja tim yang bagus; selalu membantu orang lain dan secara kontiniu mendorong kerjasama dengan memberi contoh yang sangat bagus.

IV. PERTANYAAN PENDUKUNG

a. Motivasi

1. Apa yang membuat Bapak/Ibu termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan?
- _____
- _____
2. Berupa apakah bentuk motivasi yang diberikan sekolah agar dapat meningkatkan semangat kerja?
- _____
- _____
3. Untuk kedepannya, bentuk motivasi seperti apakah yang diharapkan agar Bapak/Ibu bersedia mengerahkan segenap potensi yang Bapak/Ibu miliki untuk pencapaian hasil yang optimal?
- _____
- _____

b. Pelatihan

1. Apakah pelatihan-pelatihan yang diberikan sudah mencukupi? Adakah pelatihan lain yang Bapak/Ibu dapatkan dari lembaga atau instansi lainnya?

-
2. Apakah pelatihan tersebut dapat memberikan jawaban atas persoalan yang Bapak/Ibu hadapi?

3. Pelatihan seperti apakah yang Bapak/ibu harapkan agar bisa meningkatkan kinerja Bapak/ibu dalam mengajar?

c. Kinerja

1. Apakah menurut Bapak/Ibu, telah puas dengan kinerja yang telah Bapak/Ibu capai saat ini? Berikan alasan.

2. Apakah manajemen kinerja yang dirancang sudah sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu harapkan?

3. Tindakan apakah yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru untuk selanjutnya?

TERIMA KASIH

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.834	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASI 1	4.00	.816	40
MOTIVASI 2	3.52	.847	40
MOTIVASI 3	4.08	.694	40
MOTIVASI 4	3.62	1.170	40
MOTIVASI 5	3.75	.870	40
MOTIVASI 6	4.22	.862	40
MOTIVASI 7	4.72	.506	40
MOTIVASI 8	3.98	.832	40
MOTIVASI 9	3.82	.813	40
MOTIVASI 10	3.50	.987	40
MOTIVASI 11	3.35	.921	40
MOTIVASI 12	3.85	.949	40
MOTIVASI 13	3.62	.897	40
MOTIVASI 14	4.32	.797	40
MOTIVASI 15	3.90	.810	40
MOTIVASI 17	3.85	1.051	40

Inter-Item Correlation Matrix

	MOTIVASI 1	MOTIVASI 2	MOTIVASI 3	MOTIVASI 4	MOTIVASI 5	MOTIVASI 6	MOTIVASI 7
MOTIVASI 1	1.000	.593	.498	.295	.325	.255	-.062
MOTIVASI 2	.593	1.000	.280	.385	.183	.256	-.193
MOTIVASI 3	.498	.280	1.000	.351	.584	.400	.280
MOTIVASI 4	.295	.385	.351	1.000	.334	.569	.168

Inter-Item Correlation Matrix

	MOTIVASI 8	MOTIVASI 9	MOTIVASI 10	MOTIVASI 11	MOTIVASI 12	MOTIVASI 13	MOTIVASI 14
MOTIVASI 1	.189	.039	.255	.307	-.166	.105	.039
MOTIVASI 2	.347	.062	.537	.613	-.027	.097	.083
MOTIVASI 3	.403	.388	.356	.078	.212	.376	.326
MOTIVASI 4	.385	.361	.411	.149	.017	.107	.327

Inter-Item Correlation Matrix

	MOTIVASI 15	MOTIVASI 17
MOTIVASI 1	.504	.060
MOTIVASI 2	.452	.148
MOTIVASI 3	.470	.156
MOTIVASI 4	.203	.016

Inter-Item Correlation Matrix

	MOTIVASI 1	MOTIVASI 2	MOTIVASI 3	MOTIVASI 4	MOTIVASI 5	MOTIVASI 6	MOTIVASI 7
MOTIVASI 5	.325	.183	.584	.334	1.000	.487	.248
MOTIVASI 6	.255	.256	.400	.569	.487	1.000	.499
MOTIVASI 7	-.062	-.193	.280	.168	.248	.499	1.000
MOTIVASI 8	.189	.347	.403	.385	.133	.223	.105
MOTIVASI 9	.039	.062	.388	.361	.227	.204	.192
MOTIVASI 10	.255	.537	.356	.411	.119	.437	.282
MOTIVASI 11	.307	.613	.078	.149	.016	.060	-.228
MOTIVASI 12	-.166	-.027	.212	.017	.357	.199	.232
MOTIVASI 13	.105	.097	.376	.107	.370	.145	.276
MOTIVASI 14	.039	.083	.326	.327	.009	.227	.227
MOTIVASI 15	.504	.452	.470	.203	.400	.400	.244
MOTIVASI 17	.060	.148	.156	.016	-.014	.208	.210

Inter-Item Correlation Matrix

	MOTIVASI 8	MOTIVASI 9	MOTIVASI 10	MOTIVASI 11	MOTIVASI 12	MOTIVASI 13	MOTIVASI 14
MOTIVASI 5	.133	.227	.119	.016	.357	.370	.009
MOTIVASI 6	.223	.204	.437	.060	.199	.145	.227
MOTIVASI 7	.105	.192	.282	-.228	.232	.276	.227
MOTIVASI 8	1.000	.676	.578	.213	.158	.503	.090
MOTIVASI 9	.676	1.000	.399	.118	.198	.330	.169
MOTIVASI 10	.578	.399	1.000	.282	.192	.275	.310
MOTIVASI 11	.213	.118	.282	1.000	.032	.101	.016
MOTIVASI 12	.158	.198	.192	.032	1.000	.444	.066
MOTIVASI 13	.503	.330	.275	.101	.444	1.000	.282
MOTIVASI 14	.090	.169	.310	.016	.066	.282	1.000
MOTIVASI 15	.148	-.027	.321	.323	.180	.370	.052
MOTIVASI 17	.377	.329	.445	.214	-.023	-.007	.029

Inter-Item Correlation Matrix

	MOTIVASI 15	MOTIVASI 17
MOTIVASI 5	.400	-.014
MOTIVASI 6	.400	.208
MOTIVASI 7	.244	.210
MOTIVASI 8	.148	.377
MOTIVASI 9	-.027	.329
MOTIVASI 10	.321	.445
MOTIVASI 11	.323	.214
MOTIVASI 12	.180	-.023
MOTIVASI 13	.370	-.007
MOTIVASI 14	.052	.029
MOTIVASI 15	1.000	.102
MOTIVASI 17	.102	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIVASI 1	58.13	49.753	.401	.587	.822
MOTIVASI 2	58.60	48.400	.502	.747	.816
MOTIVASI 3	58.05	48.356	.642	.684	.810
MOTIVASI 4	58.50	45.744	.501	.598	.816
MOTIVASI 5	58.38	48.753	.455	.661	.818
MOTIVASI 6	57.90	47.528	.569	.624	.812
MOTIVASI 7	57.40	52.554	.304	.517	.827
MOTIVASI 8	58.15	47.618	.586	.792	.811
MOTIVASI 9	58.30	49.087	.464	.611	.818
MOTIVASI 10	58.63	45.215	.666	.668	.804
MOTIVASI 11	58.78	50.281	.299	.496	.828
MOTIVASI 12	58.28	50.922	.237	.394	.832
MOTIVASI 13	58.50	48.615	.449	.698	.819
MOTIVASI 14	57.80	51.292	.272	.521	.828
MOTIVASI 15	58.23	48.640	.508	.590	.816
MOTIVASI 17	58.28	49.999	.264	.438	.832

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.13	55.035	7.419	16

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 x2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PELATIHAN 1	3.70	1.556	40
PELATIHAN 2	3.68	1.559	40
PELATIHAN 3	3.60	1.566	40
PELATIHAN 4	3.32	1.457	40
PELATIHAN 5	3.75	1.613	40
PELATIHAN 6	3.62	1.547	40
PELATIHAN 7	3.42	1.500	40
PELATIHAN 8	3.22	1.405	40
PELATIHAN 9	3.45	1.518	40
PELATIHAN 10	3.58	1.500	40
PELATIHAN 11	3.55	1.568	40
PELATIHAN 12	3.78	1.577	40
X2	42.68	17.153	40

Correlations

		PELATIHAN 1	PELATIHAN 2	PELATIHAN 3	PELATIHAN 4	PELATIHAN 5
PELATIHAN 1	Pearson Correlation	1	.910**	.876**	.825**	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 2	Pearson Correlation	.910**	1	.922**	.849**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 3	Pearson Correlation	.876**	.922**	1	.834**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 4	Pearson Correlation	.825**	.849**	.834**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 5	Pearson Correlation	.909**	.895**	.893**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 6	Pearson Correlation	.847**	.894**	.889**	.795**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PELATIHAN 6	PELATIHAN 7	PELATIHAN 8	PELATIHAN 9	PELATIHAN 10
PELATIHAN 1	Pearson Correlation	.847**	.869**	.818**	.884**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 2	Pearson Correlation	.894**	.872**	.842**	.887**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 3	Pearson Correlation	.889**	.838**	.800**	.800**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 4	Pearson Correlation	.795**	.803**	.790**	.813**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 5	Pearson Correlation	.865**	.840**	.829**	.895**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 6	Pearson Correlation	1	.855**	.842**	.827**	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PELATIHAN 11	PELATIHAN 12	x2
PELATIHAN 1	Pearson Correlation	.847**	.912**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 2	Pearson Correlation	.841**	.898**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 3	Pearson Correlation	.844**	.866**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 4	Pearson Correlation	.784**	.847**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 5	Pearson Correlation	.846**	.935**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 6	Pearson Correlation	.890**	.879**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PELATIHAN 1	PELATIHAN 2	PELATIHAN 3	PELATIHAN 4	PELATIHAN 5
PELATIHAN 6	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 7	Pearson Correlation	.869**	.872**	.838**	.803**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 8	Pearson Correlation	.818**	.842**	.800**	.790**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 9	Pearson Correlation	.884**	.887**	.800**	.813**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 10	Pearson Correlation	.900**	.871**	.821**	.839**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 11	Pearson Correlation	.847**	.841**	.844**	.784**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 12	Pearson Correlation	.912**	.898**	.866**	.847**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
2	Pearson Correlation	.947**	.954**	.928**	.896**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PELATIHAN 6	PELATIHAN 7	PELATIHAN 8	PELATIHAN 9	PELATIHAN 10
PELATIHAN 6	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 7	Pearson Correlation	.855**	1	.866**	.916**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 8	Pearson Correlation	.842**	.866**	1	.889**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 9	Pearson Correlation	.827**	.916**	.889**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 10	Pearson Correlation	.857**	.868**	.849**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 11	Pearson Correlation	.890**	.814**	.804**	.820**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
PELATIHAN 12	Pearson Correlation	.879**	.876**	.834**	.911**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
2	Pearson Correlation	.932**	.929**	.905**	.940**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PELATIHAN 11	PELATIHAN 12	x2
PELATIHAN 6	N	40	40	40
PELATIHAN 7	Pearson Correlation	.814**	.876**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 8	Pearson Correlation	.804**	.834**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 9	Pearson Correlation	.820**	.911**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 10	Pearson Correlation	.854**	.912**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 11	Pearson Correlation	1	.881**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
PELATIHAN 12	Pearson Correlation	.881**	1	.960**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
x2	Pearson Correlation	.913**	.960**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.987	.987	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PELATIHAN 1	3.70	1.556	40
PELATIHAN 2	3.68	1.559	40
PELATIHAN 3	3.60	1.566	40
PELATIHAN 4	3.32	1.457	40
PELATIHAN 5	3.75	1.613	40
PELATIHAN 6	3.62	1.547	40
PELATIHAN 7	3.42	1.500	40
PELATIHAN 8	3.22	1.405	40
PELATIHAN 9	3.45	1.518	40
PELATIHAN 10	3.58	1.500	40
PELATIHAN 11	3.55	1.568	40
PELATIHAN 12	3.78	1.577	40

Inter-Item Correlation Matrix

	PELATIHAN 1	PELATIHAN 2	PELATIHAN 3	PELATIHAN 4	PELATIHAN 5	PELATIHAN 6
PELATIHAN 1	1.000	.910	.876	.825	.909	.847
PELATIHAN 2	.910	1.000	.922	.849	.895	.894
PELATIHAN 3	.876	.922	1.000	.834	.893	.889
PELATIHAN 4	.825	.849	.834	1.000	.865	.795
PELATIHAN 5	.909	.895	.893	.865	1.000	.865
PELATIHAN 6	.847	.894	.889	.795	.865	1.000
PELATIHAN 7	.869	.872	.838	.803	.840	.855
PELATIHAN 8	.818	.842	.800	.790	.829	.842
PELATIHAN 9	.884	.887	.800	.813	.895	.827
PELATIHAN 10	.900	.871	.821	.839	.898	.857
PELATIHAN 11	.847	.841	.844	.784	.846	.890
PELATIHAN 12	.912	.898	.866	.847	.935	.879

Inter-Item Correlation Matrix

	PELATIHAN 7	PELATIHAN 8	PELATIHAN 9	PELATIHAN 10	PELATIHAN 11	PELATIHAN 12
PELATIHAN 1	.869	.818	.884	.900	.847	.912
PELATIHAN 2	.872	.842	.887	.871	.841	.898
PELATIHAN 3	.838	.800	.800	.821	.844	.866
PELATIHAN 4	.803	.790	.813	.839	.784	.847
PELATIHAN 5	.840	.829	.895	.898	.846	.935
PELATIHAN 6	.855	.842	.827	.857	.890	.879
PELATIHAN 7	1.000	.866	.916	.868	.814	.876
PELATIHAN 8	.866	1.000	.889	.849	.804	.834
PELATIHAN 9	.916	.889	1.000	.897	.820	.911
PELATIHAN 10	.868	.849	.897	1.000	.854	.912
PELATIHAN 11	.814	.804	.820	.854	1.000	.881
PELATIHAN 12	.876	.834	.911	.912	.881	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PELATIHAN 1	38.97	246.128	.936	.900	.985
PELATIHAN 2	39.00	245.641	.945	.928	.985
PELATIHAN 3	39.07	246.840	.913	.919	.985
PELATIHAN 4	39.35	251.567	.877	.797	.986
PELATIHAN 5	38.92	244.071	.943	.932	.985
PELATIHAN 6	39.05	247.126	.919	.895	.985
PELATIHAN 7	39.25	248.654	.916	.896	.985
PELATIHAN 8	39.45	252.562	.889	.840	.986
PELATIHAN 9	39.22	247.563	.928	.939	.985
PELATIHAN 10	39.10	247.938	.932	.892	.985
PELATIHAN 11	39.12	247.548	.896	.848	.986
PELATIHAN 12	38.90	244.759	.952	.927	.985

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.68	294.225	17.153	12

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA 1	3.40	.709	40
KINERJA 2	3.35	.770	40
KINERJA 3	4.05	.783	40
KINERJA 4	3.45	.846	40
KINERJA 5	3.72	.960	40
y	17.98	2.684	40

Correlations

		KINERJA 1	KINERJA 2	KINERJA 3	KINERJA 4	KINERJA 5	y
KINERJA 1	Pearson Correlation	1	.160	.240	.291	.467**	.639**
	Sig. (2-tailed)		.325	.135	.069	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINERJA 2	Pearson Correlation	.160	1	.098	.264	.446**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.325		.548	.100	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINERJA 3	Pearson Correlation	.240	.098	1	.236	.223	.538**
	Sig. (2-tailed)	.135	.548		.142	.166	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINERJA 4	Pearson Correlation	.291	.264	.236	1	.409**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.069	.100	.142		.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40
KINERJA 5	Pearson Correlation	.467**	.446**	.223	.409**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.166	.009		.000
	N	40	40	40	40	40	40
y	Pearson Correlation	.639**	.600**	.538**	.683**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```

```
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.670	.664	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA 1	3.40	.709	40
KINERJA 2	3.35	.770	40
KINERJA 3	4.05	.783	40
KINERJA 4	3.45	.846	40
KINERJA 5	3.72	.960	40

Inter-Item Correlation Matrix

	KINERJA 1	KINERJA 2	KINERJA 3	KINERJA 4	KINERJA 5
KINERJA 1	1.000	.160	.240	.291	.467
KINERJA 2	.160	1.000	.098	.264	.446
KINERJA 3	.240	.098	1.000	.236	.223
KINERJA 4	.291	.264	.236	1.000	.409
KINERJA 5	.467	.446	.223	.409	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA 1	14.58	5.276	.438	.249	.615
KINERJA 2	14.63	5.317	.365	.211	.643

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA 1	14.58	5.276	.438	.249	.615
KINERJA 2	14.63	5.317	.365	.211	.643
KINERJA 3	13.92	5.558	.280	.093	.678
KINERJA 4	14.53	4.820	.449	.207	.606
KINERJA 5	14.25	3.987	.598	.404	.523

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.98	7.204	2.684	5

```

COMPUTE motivasi=MEAN(X1.1,X1.2,X1.3,X1.4,X1.5,X1.6,X1.7,X1.8,X1.9,X1.10,X1.11,X1.12,X1.13,X1.14,X1.15,X1.17)
KECUTE.
COMPUTE pelatihan=MEAN(X2.1,X2.2,X2.3,X2.4,X2.5,X2.6,X2.7,X2.8,X2.9,X2.10,X2.11,X2.12).
KECUTE.
COMPUTE kinerja=MEAN(Y1.1,Y1.2,Y1.3,Y1.4,Y1.5).
KECUTE.

```

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11 X1.12 X1.13 X1.14 X1.15 X1.16 X1.17 x1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

DataSet1] D:\SKRIPSI HANYA\PRINT\DATA BARU.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MOTIVASI 1	4.00	.816	40
MOTIVASI 2	3.52	.847	40
MOTIVASI 3	4.08	.694	40
MOTIVASI 4	3.62	1.170	40
MOTIVASI 5	3.75	.870	40
MOTIVASI 6	4.22	.862	40
MOTIVASI 7	4.72	.506	40
MOTIVASI 8	3.98	.832	40
MOTIVASI 9	3.82	.813	40
MOTIVASI 10	3.50	.987	40
MOTIVASI 11	3.35	.921	40
MOTIVASI 12	3.85	.949	40
MOTIVASI 13	3.62	.897	40
MOTIVASI 14	4.32	.797	40
MOTIVASI 15	3.90	.810	40
MOTIVASI 16	2.15	.949	40
MOTIVASI 17	3.85	1.051	40
x1	64.28	7.254	40

Correlations

		MOTIVASI 1	MOTIVASI 2	MOTIVASI 3	MOTIVASI 4	MOTIVASI 5	MOTIVASI 6
MOTIVASI 1	Pearson Correlation	1	.593**	.498**	.295	.325*	.255
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.064	.041	.112
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 2	Pearson Correlation	.593**	1	.280	.385*	.183	.256
	Sig. (2-tailed)	.000		.080	.014	.259	.112
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 3	Pearson Correlation	.498**	.280	1	.351*	.584**	.400*
	Sig. (2-tailed)	.001	.080		.026	.000	.011
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 7	MOTIVASI 8	MOTIVASI 9	MOTIVASI 10	MOTIVASI 11
MOTIVASI 1	Pearson Correlation	-.062	.189	.039	.255	.307
	Sig. (2-tailed)	.703	.243	.813	.113	.054
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 2	Pearson Correlation	-.193	.347*	.062	.537**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.233	.028	.702	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 3	Pearson Correlation	.280	.403**	.388*	.356*	.078
	Sig. (2-tailed)	.081	.010	.013	.024	.631
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 12	MOTIVASI 13	MOTIVASI 14	MOTIVASI 15	MOTIVASI 16
MOTIVASI 1	Pearson Correlation	-.166	.105	.039	.504**	-.132
	Sig. (2-tailed)	.307	.519	.809	.001	.415
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 2	Pearson Correlation	-.027	.097	.083	.452**	-.164
	Sig. (2-tailed)	.868	.551	.612	.003	.311
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 3	Pearson Correlation	.212	.376*	.326*	.470**	-.056
	Sig. (2-tailed)	.188	.017	.040	.002	.729
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 17	x1
MOTIVASI 1	Pearson Correlation	.060	.485**
	Sig. (2-tailed)	.714	.002
	N	40	40
MOTIVASI 2	Pearson Correlation	.148	.577**
	Sig. (2-tailed)	.361	.000
	N	40	40
MOTIVASI 3	Pearson Correlation	.156	.704**
	Sig. (2-tailed)	.335	.000
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 1	MOTIVASI 2	MOTIVASI 3	MOTIVASI 4	MOTIVASI 5	MOTIVASI 6
MOTIVASI 4	Pearson Correlation	.295	.385*	.351*	1	.334*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.064	.014	.026		.035	.000
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 5	Pearson Correlation	.325*	.183	.584**	.334*	1	.487**
	Sig. (2-tailed)	.041	.259	.000	.035		.001
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 6	Pearson Correlation	.255	.256	.400*	.569**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.112	.112	.011	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 7	Pearson Correlation	-.062	-.193	.280	.168	.248	.499**
	Sig. (2-tailed)	.703	.233	.081	.300	.123	.001
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 8	Pearson Correlation	.189	.347*	.403**	.385*	.133	.223
	Sig. (2-tailed)	.243	.028	.010	.014	.414	.167
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 9	Pearson Correlation	.039	.062	.388*	.361*	.227	.204
	Sig. (2-tailed)	.813	.702	.013	.022	.160	.207
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 10	Pearson Correlation	.255	.537**	.356*	.411**	.119	.437**
	Sig. (2-tailed)	.113	.000	.024	.008	.463	.005
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 11	Pearson Correlation	.307	.613**	.078	.149	.016	.060
	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.631	.360	.922	.714
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 12	Pearson Correlation	-.166	-.027	.212	.017	.357*	.199
	Sig. (2-tailed)	.307	.868	.188	.915	.024	.218
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 13	Pearson Correlation	.105	.097	.376*	.107	.370*	.145
	Sig. (2-tailed)	.519	.551	.017	.511	.019	.372
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 14	Pearson Correlation	.039	.083	.326*	.327*	.009	.227
	Sig. (2-tailed)	.809	.612	.040	.040	.955	.159
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 15	Pearson Correlation	.504**	.452**	.470**	.203	.400*	.400*
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.002	.209	.010	.011
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 16	Pearson Correlation	-.132	-.164	-.056	-.156	-.109	-.356*
	Sig. (2-tailed)	.415	.311	.729	.337	.504	.024
	N	40	40	40	40	40	40
MOTIVASI 17	Pearson Correlation	.060	.148	.156	.016	-.014	.208
	Sig. (2-tailed)	.714	.361	.335	.924	.932	.198
	N	40	40	40	40	40	40
1	Pearson Correlation	.485**	.577**	.704**	.608**	.544**	.613**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 7	MOTIVASI 8	MOTIVASI 9	MOTIVASI 10	MOTIVASI 11
MOTIVASI 4	Pearson Correlation	.168	.385-	.361-	.411--	.149
	Sig. (2-tailed)	.300	.014	.022	.008	.360
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 5	Pearson Correlation	.248	.133	.227	.119	.016
	Sig. (2-tailed)	.123	.414	.160	.463	.922
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 6	Pearson Correlation	.499--	.223	.204	.437--	.060
	Sig. (2-tailed)	.001	.167	.207	.005	.714
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 7	Pearson Correlation	1	.105	.192	.282	-.228
	Sig. (2-tailed)		.518	.236	.077	.156
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 8	Pearson Correlation	.105	1	.676--	.578--	.213
	Sig. (2-tailed)	.518		.000	.000	.188
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 9	Pearson Correlation	.192	.676--	1	.399-	.118
	Sig. (2-tailed)	.236	.000		.011	.468
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 10	Pearson Correlation	.282	.578--	.399-	1	.282
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.011		.078
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 11	Pearson Correlation	-.228	.213	.118	.282	1
	Sig. (2-tailed)	.156	.188	.468	.078	
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 12	Pearson Correlation	.232	.158	.198	.192	.032
	Sig. (2-tailed)	.149	.331	.221	.236	.843
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 13	Pearson Correlation	.276	.503--	.330-	.275	.101
	Sig. (2-tailed)	.085	.001	.038	.086	.536
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 14	Pearson Correlation	.227	.090	.169	.310	.016
	Sig. (2-tailed)	.158	.581	.297	.052	.923
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 15	Pearson Correlation	.244	.148	-.027	.321-	.323-
	Sig. (2-tailed)	.129	.361	.867	.044	.042
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 16	Pearson Correlation	-.179	-.060	-.065	-.164	-.179
	Sig. (2-tailed)	.269	.712	.691	.311	.269
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 17	Pearson Correlation	.210	.377-	.329-	.445--	.214
	Sig. (2-tailed)	.194	.017	.038	.004	.184
	N	40	40	40	40	40
1	Pearson Correlation	.350-	.664--	.552--	.732--	.396-

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 12	MOTIVASI 13	MOTIVASI 14	MOTIVASI 15	MOTIVASI 16
MOTIVASI 4	Pearson Correlation	.017	.107	.327*	.203	-.156
	Sig. (2-tailed)	.915	.511	.040	.209	.337
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 5	Pearson Correlation	.357*	.370*	.009	.400*	-.109
	Sig. (2-tailed)	.024	.019	.955	.010	.504
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 6	Pearson Correlation	.199	.145	.227	.400*	-.356*
	Sig. (2-tailed)	.218	.372	.159	.011	.024
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 7	Pearson Correlation	.232	.276	.227	.244	-.179
	Sig. (2-tailed)	.149	.085	.158	.129	.269
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 8	Pearson Correlation	.158	.503**	.090	.148	-.060
	Sig. (2-tailed)	.331	.001	.581	.361	.712
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 9	Pearson Correlation	.198	.330*	.169	-.027	-.065
	Sig. (2-tailed)	.221	.038	.297	.867	.691
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 10	Pearson Correlation	.192	.275	.310	.321*	-.164
	Sig. (2-tailed)	.236	.086	.052	.044	.311
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 11	Pearson Correlation	.032	.101	.016	.323*	-.179
	Sig. (2-tailed)	.843	.536	.923	.042	.269
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 12	Pearson Correlation	1	.444**	.066	.180	.054
	Sig. (2-tailed)		.004	.685	.266	.740
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 13	Pearson Correlation	.444**	1	.282	.370*	.038
	Sig. (2-tailed)	.004		.077	.019	.818
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 14	Pearson Correlation	.066	.282	1	.052	-.202
	Sig. (2-tailed)	.685	.077		.752	.212
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 15	Pearson Correlation	.180	.370*	.052	1	-.013
	Sig. (2-tailed)	.266	.019	.752		.935
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 16	Pearson Correlation	.054	.038	-.202	-.013	1
	Sig. (2-tailed)	.740	.818	.212	.935	
	N	40	40	40	40	40
MOTIVASI 17	Pearson Correlation	-.023	-.007	.029	.102	-.260
	Sig. (2-tailed)	.887	.967	.859	.530	.106
	N	40	40	40	40	40
1	Pearson Correlation	.371*	.560**	.352*	.598**	-.110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 17	x1
MOTIVASI 4	Pearson Correlation	.016	.608**
	Sig. (2-tailed)	.924	.000
	N	40	40
MOTIVASI 5	Pearson Correlation	-.014	.544**
	Sig. (2-tailed)	.932	.000
	N	40	40
MOTIVASI 6	Pearson Correlation	.208	.613**
	Sig. (2-tailed)	.198	.000
	N	40	40
MOTIVASI 7	Pearson Correlation	.210	.350*
	Sig. (2-tailed)	.194	.027
	N	40	40
MOTIVASI 8	Pearson Correlation	.377*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000
	N	40	40
MOTIVASI 9	Pearson Correlation	.329*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000
	N	40	40
MOTIVASI 10	Pearson Correlation	.445**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000
	N	40	40
MOTIVASI 11	Pearson Correlation	.214	.396*
	Sig. (2-tailed)	.184	.011
	N	40	40
MOTIVASI 12	Pearson Correlation	-.023	.371*
	Sig. (2-tailed)	.887	.018
	N	40	40
MOTIVASI 13	Pearson Correlation	-.007	.560**
	Sig. (2-tailed)	.967	.000
	N	40	40
MOTIVASI 14	Pearson Correlation	.029	.352*
	Sig. (2-tailed)	.859	.026
	N	40	40
MOTIVASI 15	Pearson Correlation	.102	.598**
	Sig. (2-tailed)	.530	.000
	N	40	40
MOTIVASI 16	Pearson Correlation	-.260	-.110
	Sig. (2-tailed)	.106	.497
	N	40	40
MOTIVASI 17	Pearson Correlation	1	.369*
	Sig. (2-tailed)		.019
	N	40	40
1	Pearson Correlation	.369*	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 1	MOTIVASI 2	MOTIVASI 3	MOTIVASI 4	MOTIVASI 5	MOTIVASI 6
1	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 7	MOTIVASI 8	MOTIVASI 9	MOTIVASI 10	MOTIVASI 11
1	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.000	.011
	N	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 12	MOTIVASI 13	MOTIVASI 14	MOTIVASI 15	MOTIVASI 16
1	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.026	.000	.497
	N	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		MOTIVASI 17	x1
1	Sig. (2-tailed)	.019	
	N	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LIABILITY


```

GRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER pelatihan motivasi
/SCATTERPLOT=(*SDRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE ZPRED ZRESID.

```

egression

ataSet1] D:\SKRIPSI HANYA\PRINT\DATA BARU.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	3.5950E0	.5368235	40
pelatihan	3.5562E0	1.4294157	40
motivasi	3.8828E0	.4636609	40

Correlations

		kinerja	pelatihan	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.666	.420
	pelatihan	.666	1.000	.399
	motivasi	.420	.399	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja		.000	.003
	pelatihan	.000		.005
	motivasi	.003	.005	
	kinerja	40	40	40
	pelatihan	40	40	40
	motivasi	40	40	40

Variables Entered/Removed

ode	Variables Entered	Variables Removed	Method
	motivasi, pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.687 ^a	.472	.443	.4005933	.472	16.518	2	37

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^a

Model	Change Statistics	Durbin-Watson
	Sig. F Change	
1	.000	2.080

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.301	2	2.651	16.518	.000 ^a
Residual	5.938	37	.160		
Total	11.239	39			

a. Predictors: (Constant), motivasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	1.979	.544		3.636	.001	.876	3.082
pelatihan	.223	.049	.593	4.548	.000	.123	.322
motivasi	.212	.151	.183	3.407	.027	-.093	.518

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
pelatihan	.666	.599	.543	.841	1.189
motivasi	.420	.225	.168	.841	1.189

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		motivasi	pelatihan
Correlations	motivasi	1.000	-.399
	pelatihan	-.399	1.000

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations_a

Model		motivasi	pelatihan
Covariances	motivasi	.023	-.003
	pelatihan	-.003	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pelatihan	motivasi
1		2.909	1.000	.00	.01	.00
2		.085	5.858	.03	.91	.02
3		.006	21.381	.96	.08	.98

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics_a

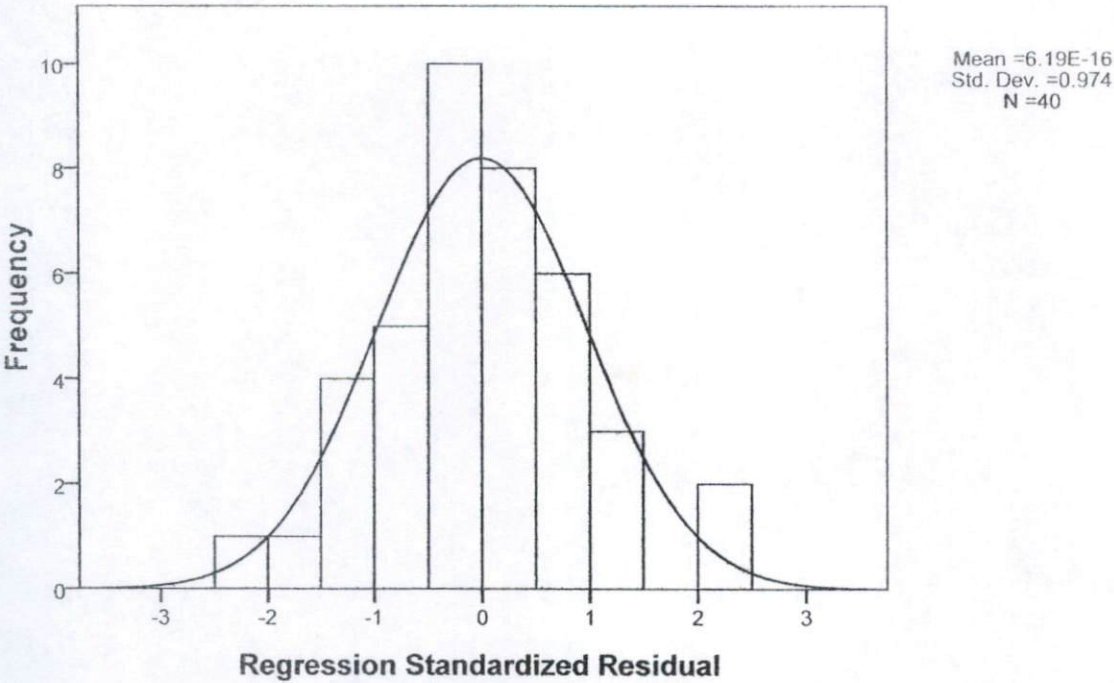
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.669034	4.047578	3.5950E0	.3686922	40
Std. Predicted Value	-2.511	1.228	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.065	.182	.104	.037	40
Adjusted Predicted Value	2.659226	3.977065	3.5911E0	.3677844	40
Residual	-8.390E-1	.95242193901865	40
Std. Residual	-2.094	2.378	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.139	2.592	.005	1.017	40
Deleted Residual	-8.754E-1	1.13217E04260367	40
Stud. Deleted Residual	-2.254	2.826	.011	1.054	40
Mahal. Distance	.048	7.031	1.950	2.172	40
Cook's Distance	.000	.423	.032	.073	40
Centered Leverage Value	.001	.180	.050	.056	40

a. Dependent Variable: kinerja

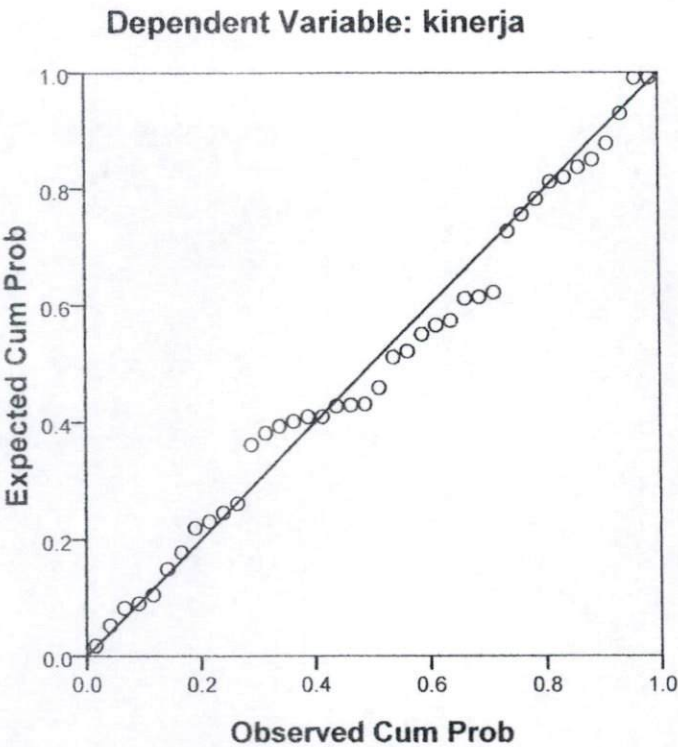
harts

Histogram

Dependent Variable: kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja

